

Progetto:	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01
Fase:	Condivisione Documento
Documento:	Output
Stato:	APPROVATO DAL CDA
Data:	seduta del 14 dicembre 2018
Versione:	4.0

## ***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001***

Destinatario 1:	CdA
-----------------	-----

Data	Rev.	Descrizione
05/09/2018	4.0	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per integrazione protocolli relativi a: contrasto ai fenomeni del lavoro nero, Corruzione tra privati, antimafia, razzismo e xenofobia. Sostituzione Protocollo P021 e aggiornamento normativo.
26/07/2017	3.2	Annullamento Protocollo P18 – Cambio nominativo Direttore Generale
09/12/2015	3.1	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in seguito all'implementazione di attività per il servizio Misura 4 "RSA/RSD Aperta" dgr 856/2013 successivamente aggiornato con la D.G.R. 2942/2014.
15/12/2012	3.0	Agg. Reati: Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; Delitti informatici e trattamento illecito dei dati; Reati Ambientali; Delitti contro l'industria e il commercio – vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine; Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
2/8/2010	2.0	Approvazione CdA

---

## Indice

1	Glossario .....	3
2	Introduzione .....	4
3	Destinatari .....	5
4	La Normativa di riferimento, Decreto Legislativo 231/2001 .....	6
4.1	Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni .....	6
4.2	Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente .....	6
4.3	Le sanzioni .....	8
4.4	L'esimente – Esonero della responsabilità .....	8
5	Il Modello 231 della Fondazione S. Erasmo .....	11
5.1	Le finalità del Modello .....	11
5.2	L'approccio metodologico .....	11
5.3	L'adozione del Modello .....	13
6	Le Componenti del Modello 231 .....	14
6.1	Attività Sensibili .....	14
6.2	Protocolli di Controllo .....	16
6.3	Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie .....	17
6.4	Sistema Disciplinare .....	17
6.4.1	Definizione e limiti della responsabilità disciplinare .....	18
6.4.2	Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri .....	18
6.4.3	Principi generali relativi alle sanzioni .....	19
6.4.4	Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri .....	20
6.4.5	Sanzioni nei confronti dei dirigenti .....	21
6.4.6	Misure nei confronti dei soggetti apicali .....	21
6.4.7	Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali .....	21
6.5	Organismo di Vigilanza .....	22
6.5.1	L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	22
6.5.2	Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....	22
6.5.3	I poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	23
6.5.4	Reporting nei confronti degli organi societari .....	23
6.6	Flussi Informativi e Segnalazioni .....	24
6.7	Codice Etico .....	26
6.8	Verifica dell'efficace attuazione del Modello .....	26
6.9	Formazione e Informazione .....	27
6.10	Struttura Organizzativa Formalizzata .....	28
6.11	Aggiornamento e Miglioramento .....	28

## 1 Glossario

**“Attività Sensibili”**: attività operative in corrispondenza delle quali, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Fondazione, sono stati giudicati inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell’ente ex D.Lgs. 231/2001;

**“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Regioni ed autonomie locali nell’ambito del quale è inquadrato il rapporto di lavoro del personale della Fondazione;

**“Codice Etico”**: Codice Etico adottato dalla Fondazione S. Erasmo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

**“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;

**“Destinatari”**: gli amministratori, dirigenti e dipendenti della Fondazione, destinatari del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato.

**“Ente”**: qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico, destinatario delle previsioni contenute nel D.Lgs. 231/01;

**“Fondazione”**: Fondazione S. Erasmo;

**“Incaricato di pubblico servizio”**: colui che, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio, ossia un’attività disciplinata da norme di diritto pubblico, caratterizzata da mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi, tipici della Pubblica funzione amministrativa (es. esattori dell’ENEL, dipendenti postali addetti allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, etc). Non costituisce Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

**“Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, adottato dalla Fondazione e descritto nel presente documento;

**“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’organismo della Fondazione S. Erasmo *“dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”* cui è affidato *“il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”*, secondo le previsioni dell’articolo 6 del D.Lgs. 231/01;

**“P.A.”**: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;

**“Pubblici Ufficiali”**: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;

**“Reati”**: i reati presupposto della responsabilità dell’ente previsti dal D.Lgs. 231/01 o comunque ricondotti ad esso;

**“Soggetti esterni”**: i soggetti esterni (collaboratori, consulenti, fornitori in genere) che partecipano ad uno o più attività sensibili e che sono, pertanto, destinatari di specifiche previsioni del Modello.

## **2 Introduzione**

La Fondazione Sant’Erasmus è la prosecuzione storica e ideale dell’Ospizio di Sant’Erasmus, la più antica istituzione legnanese di beneficenza ed accoglienza le cui radici affondano nel Medioevo.

Nasce prima del XIII secolo come opera di carità dedita all’assistenza dei pellegrini, diretti lungo la Via Francigena verso Roma o i porti d’imbarco per la Terra Santa. Nei secoli successivi l’Ospizio, od hospitale di Sant’Erasmus, diviene luogo di accoglienza di vecchi e infermi; l’opera pia distribuiva anche pane e vino agli indigenti del borgo di Legnano pur non ricoverati; inoltre accoglieva bambini appena nati ed esposti, cioè abbandonati dai loro genitori.

La sua specifica vocazione è quella di essere ricovero assistenziale per anziani non più autosufficienti, ma nel mutare dei tempi si è sempre aperta alla cura ed accoglienza anche di altre persone in condizioni di fragilità e bisogno. Il suo territorio di riferimento è costituito dalla città di Legnano e dai comuni limitrofi.

Il patrimonio della Fondazione Sant’Erasmus si è costituito grazie alle generose beneficenze ricevute nei secoli, che hanno permesso di trasformare ed adeguare la struttura alle mutate necessità dei tempi e di attraversare momenti di transizione e cambiamento. In un senso ampio del termine, il patrimonio dal Sant’Erasmus consiste nel suo organico, che si dedica alla cura delle persone bisognose e che ne ha costituito ed intende costituirne nel tempo una profonda caratteristica distintiva, e nell’ideale, profondamente cristiano, di accoglienza del bisogno e della fragilità umana, che continua ad essere trasmesso agli abitanti del suo territorio.

Nel corso del 2009, la Fondazione ha dato avvio al progetto di adeguamento rispetto ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001, al fine di migliorare il proprio sistema organizzativo e di controllo, nonché perseguire i benefici previsti dallo stesso Decreto.

Nel corso dell’anno 2014 la Fondazione ha aderito al servizio Misura 4 “RSA/RSD Aperta” dgr 856/2013, interventi a sostegno della famiglia e dei suoi componenti fragili successivamente aggiornato con la D.G.R. 2942/2014, per la parte RSA, che prevede la presa in carico integrata della persona affetta da demenza o Alzheimer, da altre patologie di natura psicogeriatrica o persone non autosufficienti che abbiano compiuto 75 anni, in una logica di multiservizi. Il pagamento del servizio viene effettuato a fronte dell’erogazione delle prestazioni mediante voucher che viene rendicontato secondo le entità e le modalità stabilite dalla D.G.R. n° 2942/2014.

Il presente documento descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione S. Erasmo in attuazione delle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001. Dopo aver illustrato il quadro normativo di riferimento, il documento si focalizza su ciascuna componente del Modello, ossia:

- Attività Sensibili
- Protocolli di Controllo
- Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie
- Sistema Disciplinare
- Organismo di Vigilanza
- Flussi Informativi
- Codice Etico
- Formazione e Informazione
- Struttura Organizzativa Formalizzata
- Aggiornamento e Miglioramento
- Verifica efficacia del Modello

### **3 Destinatari**

Sono Destinatari del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Fondazione S. Erasmo e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Fondazione (c.d. soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Fondazione (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente Modello, i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Fondazione;
- i fornitori e i partner che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Fondazione.

## **4 La Normativa di riferimento, Decreto Legislativo 231/2001**

### **4.1 *Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni***

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, in vigore dal 4 luglio 2001 ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità a carico degli enti, persone giuridiche e società, per alcuni reati commessi “nell’interesse o a vantaggio” degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi. Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L’introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la Fondazione o che operano, comunque, nell’interesse o a vantaggio di quest’ultimo.

### **4.2 *Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell’ente***

Le fattispecie di reato che – in base al Decreto e successive integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

- reati di truffa in danno alla Pubblica Amministrazione (Articolo 24 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (Articolo 24-bis del Decreto introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48);
- reati di criminalità organizzata (Articolo 24-ter del Decreto, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29);
- reati di concussione e corruzione (Articolo 25 del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (Articolo 25-bis del Decreto, introdotto dal decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350);
- reati contro l’industria e il commercio (Articolo 25-bis-1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15);
- reati societari (Articolo 25-ter del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61);

- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo stipulata a New York il 9.12.1999 (Articolo 25-quater del Decreto, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003 n. 7);
- reati di mutilazione degli organi genitali femminili (Articolo 25-quater.1 del Decreto, introdotto dalla legge del 9 gennaio 2006 n. 7);
- reati contro la personalità individuale (Articolo 25-quinquies del Decreto, introdotto dalla legge 11 agosto 2003 n. 228);
- reati di abuso di mercato (Articolo 25-sexies del Decreto e art. 187-quinquies TUF, introdotti dalla legge 18 aprile 2005 n. 62);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Articolo 25-septies del Decreto, introdotto dalla legge 3 agosto 2007 n. 123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Articolo 25-octies del Decreto, introdotto dal decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231);
- reati transnazionali (art. 10 Legge 146/2006; l'articolo è oggi parzialmente abrogato ai sensi dal decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231; i reati sono inclusi nel 25-octies);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore e delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Articolo 25-novies del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 , art. 15 e dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);
- reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla d.lgs n. 121 del 7 luglio 2011];
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs 231/01) [Articolo modificato dalla L. 161/2017];
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01)[Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09 ];
- Contrasto ai fenomeni del lavoro nero (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01);
- Corruzione tra privati (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)
- Delitti di criminalità organizzata (art.24-ter del D. Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018].

I Reati Presupposto della responsabilità dell'ente sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

### **4.3 Le sanzioni**

Secondo l'articolo 9, comma 1 del Decreto, le sanzioni che possono essere comminate all'ente ritenuto responsabile in conseguenza della commissione o tentata commissione di uno dei Reati Presupposto sopra descritti consistono in:

- **sanzione pecuniaria:** consiste in una somma di denaro quantificata in base alla gravità del reato, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Il giudice terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e dello scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. In caso di condanna dell'ente, la sanzione pecuniaria è sempre applicata;

- **sanzioni interdittive** che prevedono un "obbligo di non fare": tali sanzioni previste dal Decreto sono: l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono comminate, congiuntamente a quelle pecuniarie, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato<sup>1</sup>. La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, da determinarsi in un intervallo compreso tra tre mesi e due anni. Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni possono essere disposte in via definitiva. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso;

- **confisca:** consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente;
- **pubblicazione della sentenza di condanna,** quale sanzione accessoria alla sanzione interdittiva: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La responsabilità dell'ente permane anche se il reato assume la forma del solo tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

### **4.4 L'esimente – Esonero della responsabilità**

Se è commesso uno dei Reati Presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano i criteri di imputazione del reato all'ente. La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.



Ai sensi del Decreto, la responsabilità dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in «posizione apicale», ovvero coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Si tratta, ad esempio, del legale rappresentante, dell'amministratore, del direttore generale o del direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché di quei soggetti che esercitano “anche di fatto” la gestione dell'ente. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;
- soggetti «subordinati», ovvero coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali. Tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali, quali, ad esempio, i collaboratori, ed i consulenti.

La seconda condizione oggettiva richiesta dal Decreto è che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Fondazione, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando la Fondazione ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

La sussistenza, quindi, del requisito soggettivo dell'illecito (ovvero che autore del Reato Presupposto sia un soggetto apicale o un soggetto allo stesso subordinato) e del requisito oggettivo (ovvero che il Reato Presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente) comportano la responsabilità dell'ente.

Tuttavia lo stesso Decreto individua una causa esimente dalla responsabilità amministrativa, ovvero stabilisce che l'ente non è punibile se prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un “Modello di organizzazione e di gestione”, idoneo a prevenire la commissione di Reati Presupposto della specie di quello che è stato realizzato; ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento; l'Organismo di Vigilanza è stato diligente nello svolgere i propri compiti di vigilanza sul Modello.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto prevede inoltre che il Modello, oltre ad essere adeguato e quindi rispettare le nel suo disegno astratto i requisiti sopra riportati, debba anche trovare effettiva ed efficace attuazione; ciò richiede che le previsioni del Modello siano effettivamente osservate dai suoi Destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello nel tempo, lo stesso Decreto prevede la necessità di una verifica dell'effettiva osservanza e di un aggiornamento periodico del Modello, sia qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, sia qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Fondazione, sia qualora intervengano aggiornamenti normativi in tema di Reati Presupposto.

Il Modello opera, quale causa di non punibilità dell'ente, sia che il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze: per i reati commessi da un soggetto apicale l'ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello, provando che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente, aggirandolo; per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'ente può essere sanzionato solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza". L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Per l'ente è sufficiente provare di avere adottato ed attuato il Modello e l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia dello stesso.

---

## **5 Il Modello 231 della Fondazione S. Erasmo**

### **5.1 Le finalità del Modello**

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Fondazione ha ritenuto conforme alle proprie politiche adottare un proprio “Modello di organizzazione, gestione e controllo” sintetizzato nel presente documento. Sebbene, infatti, l’adozione del Modello non sia obbligatoria, la Fondazione ha volontariamente deciso di dotarsi del presente Modello nella convinzione che l’adozione e l’efficace attuazione dello stesso non solo consentano di prevenire l’accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità dell’ente e di ottenere i benefici previsti dallo stesso D.Lgs 231/2001, ma contribuiscano a migliorare la capacità di gestione dei propri processi operativi.

Attraverso l’adozione del Modello, la Fondazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell’esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, la cui violazione può originare la responsabilità dell’ente e severe sanzioni disciplinari a carico degli stessi Destinatari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Fondazione, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Fondazione intende attenersi nello svolgimento delle proprie attività;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Fondazione (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall’applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Fondazione un costante controllo ed un’attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

### **5.2 L’approccio metodologico**

Ai fini della predisposizione del proprio Modello la Fondazione ha proceduto, in coerenza metodologica con le previsioni del Decreto, con le seguenti attività progettuali:

- **Valutazione del profilo di rischio a livello di entità:** questa fase si realizza mediante la conduzione da parte di un facilitatore qualificato di uno o più *workshop* con i Vertici dell’ente e l’assistenza di un esperto legale che, seguendo una lista di fattori di rischio basati sulle fattispecie di reato incluse nel D.Lgs. 231/01, discutono sull’attinenza, anche solo teorica, rispetto all’ente del singolo fattore di rischio e quindi della/e corrispondente/i fattispecie di reato. I risultati di tale attività sono rappresentati da:
  - **Valutazione del profilo di rischio a livello di entità:** rispetto all’ente di uno più fattori di rischio, con la raccolta delle prime informazioni sulle modalità/occasioni in cui concretamente essi si possono manifestare o si

sono manifestate (c.d. **processi sensibili**), nonché l'**unità organizzativa** dell'ente potenzialmente interessata con cui approfondire l'analisi ed eseguire la valutazione del rischio;

- un **riscontro** della **non applicabilità**, nemmeno in astratto, all'ente di uno o più fattori di rischio con la conseguente esclusione dalle successive attività di analisi dei rischi e dei relativi controlli.

Le conclusioni di tale analisi sintetizzano e documentano la valutazione del profilo di rischio a livello di entità riscontrato. Le successive attività progettuali sono conseguentemente focalizzate sui processi/settori di attività così identificate.

- **Identificazione delle attività sensibili:** si realizza mediante la predisposizione di un questionario focalizzato solo sui **processi sensibili** identificati come **attinenti** a seguito della precedente attività progettuale. Il questionario è somministrato alle prime linee dell'ente responsabili delle unità organizzative presso le quali sono state identificati i processi sensibili. Un facilitatore qualificato supporta gli intervistati nell'analisi delle domande e nella raccolta e documentazione delle loro risposte. I risultati di tale attività sono rappresentati dall'**identificazione** di una o più **attività sensibili** lungo i processi di linea o di supporto dell'ente, intesi come modalità/occasioni in cui concretamente si manifestano o si possono manifestare teoricamente una o più fattispecie di rischio-reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- **Esecuzione del risk assessment:** tale fase si esplica in una **valutazione** in termini di **frequenza** di accadimento e di **impatto** sull'ente delle singole attività sensibili identificate e la loro conseguente prioritarizzazione in termini di rischio.

Le conclusioni di tali fasi sintetizzano e documentano la valutazione del profilo di rischio riscontrato.

La valutazione del rischio si sviluppa su una distribuzione che va da 1 (valore minimo) a 25 (valore massimo) ed è data dall'incrocio delle due dimensioni di analisi impatto e frequenza: la prima sviluppata su una scala quali-quantitativa con valori che vanno da 1 (insignificante) a 5 (catastrofico), la seconda sviluppata su una scala discrezionale basata sulla percentuale di accadimento dell'evento (rischio) nell'arco temporale di un anno e che va da rara (<1%) ad alta (>70%).

L'incrocio tra le due dimensioni (data dalla valutazione dei fattori di rischio) esprime il **livello di rischio** valutato. Questo approccio consente di concentrare l'analisi delle attività sensibili con un giudizio del livello di rischio almeno medio-alto, escludendosi quelle potenziali attività a basso rischio inerente.

Successivamente si è proceduto a:

- **Identificare e valutare i controlli interni:** nei casi in cui siano state ravvisate attività dell'ente giudicate **sensibili** nel cui svolgimento cioè, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Fondazione, sono giudicati astrattamente inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001. In tale ambito sono stati individuati i **controlli interni** (protocolli di controllo e flussi informativi) che i Destinatari del Modello sono chiamati a svolgere con frequenza e modalità predeterminate ai fini dell'indirizzo e controllo delle attività sensibili precedentemente identificate, contribuendo alla prevenzione e gestione delle ipotesi di accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente. Il principio adottato nella costruzione del sistema dei controlli interni è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità del rischio di commissione del reato è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli di controllo sono ispirati peraltro alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione;
- **Definire e implementare le necessarie azioni per il miglioramento del sistema dei controlli interni:** pervenendo all'adeguamento dello stesso rispetto gli scopi perseguiti dal Decreto, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e della documentazione dei controlli interni. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività sensibili.

Le risultanze delle attività sopra descritte sono raccolte in specifici documenti tenuti sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

### **5.3 L'adozione del Modello**

L'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Alla luce di quanto sopra, l'Organo Amministrativo della Fondazione con delibera del 14 dicembre 2018:

- approva il Modello versione 4.0.

## **6 Le Componenti del Modello 231**

### **6.1 Attività Sensibili**

Alla luce dell'analisi svolta dalla Fondazione ai fini della predisposizione del presente Modello, sono emerse come categorie di Reati Presupposto che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità dell'ente le seguenti:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- reati societari (art. 25 ter del Decreto);
- reati contro la personalità individuale (art 25-quinquies del Decreto);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (Articolo 24-bis del Decreto introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48);
- reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla d.lgs n. 121 del 7 luglio 2011];
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09];
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs 231/01) [Articolo aggiunto dal d.lgs n. 109 del 16 luglio 2012];
- contrasto ai fenomeni del lavoro nero (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01);
- corruzione tra privati (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01);
- razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018].

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta dalla Fondazione, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che usualmente la stessa instaura con soggetti terzi, non siano presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Al riguardo, si è comunque provveduto a presidiare i rischi inserendo idonei principi di comportamento nel Codice Etico che vincolano in ogni caso i Destinatari al rispetto dei valori essenziali quali solidarietà, rispetto della persona umana, moralità, correttezza e legalità. La Fondazione si impegna, in ogni caso, a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attualmente previsti dal Decreto o introdotti da successive integrazioni allo stesso.

Per ciascuna delle categorie dei Reati Presupposto considerate rilevanti per la Fondazione, sono individuate le attività a rischio della Fondazione nello svolgimento delle quali è astrattamente possibile che sia commesso uno dei reati sopra elencati.

Nelle tabelle che seguono sono riepilogati i **processi** dell'ente giudicati **sensibili** nel cui svolgimento, secondo la valutazione di rischio effettuata dalla Fondazione, sono giudicati astrattamente inerenti e rilevanti uno o più rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001.

**Tabella 1: Reati contro la Pubblica Amministrazione**

Ref. Processi/ Sotto-processi	Processi / Sotto – processi dell'ente
A2	Acquisizione di contratti / convenzioni con Enti Pubblici o concessioni, licenze, autorizzazioni o certificati
A3	Esecuzione di contratti/convenzioni con Enti pubblici
A4	Adempimenti presso la Pubblica Amministrazione
A5	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte della Pubblica Amministrazione
A6	Gestione del contenzioso giudiziale e delle controversie stragiudiziali; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività.
A7	Indebita percezione di contributi o altre erogazioni da parte di ente pubblico (Art. 316 terc.p.)

**Tabella 2: Reati Societari**

Ref. Processi/ Sotto-processi	Processi / Sotto – processi dell'ente
D1	Redazione del bilancio e di altre comunicazioni sociali
D2	Gestione dei rapporti con la società di revisione, con il Collegio dei Revisori e con i Soci
D3	Gestione dei rapporti con società o soggetti privati

**Tabella 3: Reati contro la personalità individuale**

Ref. Processi/ Sotto-processi	Processi / Sotto – processi dell'ente
F1	Gestione dei rapporti con terzisti che impiegano manodopera con basse qualifiche
F2	Gestione del personale e con fornitori per contrasto ai fenomeni del lavoro nero
F3	Gestione del personale per evitare razzismo e xenofobia

**Tabella 4: Reati in violazione delle normative sulla tutela del lavoro**

Ref. Processi/ Sotto-processi	Processi / Sotto – processi dell'ente
H1	Gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e degli adempimenti connessi.

**Tabella 5: Delitti informatici e trattamento illecito dei dati**

Ref. Processi/ Sotto-processi	Processi / Sotto – processi dell'ente
II	Conservazione e protezione dati sensibili

**Tabella 6: Reati Ambientali**

Ref. Processi/ Sotto-processi	Processi / Sotto – processi dell'ente
L1	Gestione rifiuti speciali
L2	

**Tabella 7: reati contro l'industria e il commercio**

Ref. Processi/ Sotto-processi	Processi / Sotto – processi dell'ente
M1	Approvvigionamento derrate alimentari
M2	
M3	

**Tabella 8: Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

Ref. Processi/ Sotto-processi	Processi / Sotto – processi dell'ente
N1	Gestione del personale

Nei documenti tecnici conservati presso la Fondazione, e sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, sono illustrate nel dettaglio le attività sensibili nell'ambito dei processi/sotto-processi di riferimento.

La rappresentazione delle attività sensibili identificate è effettuata per:

- famiglia reati di riferimento, di regola coincidente con la sottopopolazione dei reati contenuti in uno o più articoli tra 24 e 25-novies del D.Lgs. 231/2001 (i.e. reati contro la pubblica amministrazione, reati societari, etc.);
- processo / sotto-processo di linea (i.e. gestione ricoveri) o di supporto (i.e. predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali), nel cui ambito ricadono una o più attività sensibili;
- unità organizzativa che è responsabile o che partecipa allo svolgimento dell'attività sensibile.

Le puntuali associazioni logiche tra le attività sensibili ed i rischi-reato sono documentate e anch'esse sempre a disposizione dell'OdV.

## 6.2 *Protocolli di Controllo*

I **protocolli di controllo** rappresentano specifiche procedure di controllo implementate dalla Fondazione ai fini della prevenzione dei rischi-reato in esame che i Destinatari sono tenuti ad osservare ai fini della corretta applicazione del presente Modello.

La Fondazione ha configurato quali protocolli di controllo, diretti a regolare la formazione della volontà dell'ente, un elenco di puntuali **misure di controllo interno** disegnate direttamente e specificatamente per contrastare le potenziali modalità realizzative delle condotte criminose associabili alle attività sensibili identificate.



La descrizione dei protocolli si impernia su **quattro attributi fondamentali** che il disegno di un qualsiasi controllo deve rispettare secondo le migliori pratiche di riferimento:

- CHI: chi fa il controllo, ossia l'unità organizzativa responsabile;
- COME: come si svolge l'attività di controllo, ossia la Descrizione del Protocollo;
- QUANDO: quando il controllo è effettuato, ossia la Frequenza
- EVIDENZA: che evidenza viene prodotta e conservata, ossia l'Evidenza riscontrabile che il controllo è stato eseguito.

L'elenco completo dei protocolli di controllo e le associazioni con le attività sensibili e relative modalità realizzative dei rischi-reato associati, sono contenute nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'OdV.

Si noti che il Modello e le sue componenti, tra cui i protocolli di controllo qui in esame, sono una parte del più ampio sistema di controllo interno della Fondazione che include anche le regole di governo dell'ente, le istruzioni di servizio, gli organigrammi, le procedure, il sistema amministrativo-contabile, etc. Tali ulteriori componenti, sebbene possano anch'esse contribuire alla prevenzione dei rischi-reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, non sono riportate e documentate nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello stesso intende integrare con specifico riferimento ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001. Queste ulteriori componenti sono, pertanto, suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per esse, senza che ciò implichi la necessità di modifica del Modello.

### **6.3 Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie**

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie rappresentano una sotto-popolazione dei protocolli di controllo, descritti in generale nel precedente paragrafo, specificatamente configurati per contrastare le modalità realizzative delle condotte criminose che ne implicano in qualche modo l'impiego tra quelle contemplate dai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 (i.e. reati di corruzione contro la Pubblica Amministrazione). Coerentemente allo specifico ed espresso requisito di cui alla lettera c), comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, i protocolli di controllo in esame contribuiscono ad assicurare il corretto impiego delle risorse finanziarie e, in generale, delle utilità economiche al fine di impedire la commissione dei reati.

Come per i protocolli di controllo, le modalità di gestione delle risorse finanziarie sono illustrate nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'OdV.

### **6.4 Sistema Disciplinare**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7 costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo

---

a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'ente in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'ente stesso incombe. Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

#### *6.4.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare*

Il presente paragrafo del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti del Modello, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Fondazione, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

#### *6.4.2 Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri*

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi e misure (di seguito indicate come "**Infrazioni**"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima la Fondazione a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

---

A titolo esemplificativo, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle misure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate.

#### *6.4.3 Principi generali relativi alle sanzioni*

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni. Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione dell'ente specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve

---

essere investito del procedimento di accertamento delle Infrazioni, mentre l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetterà alla direzione competente dell'ente.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello. Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'OdV che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa. L'Organismo è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'OdV avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni. In nessun caso l'OdV comunica nomi o circostanze che possano

tracciare la fonte delle informazioni ricevute. L'OdV si adopera per conservare in luoghi sicuri e inaccessibili la documentazione relativa alla segnalazione.

Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Fondazione, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio. All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari attivati.

#### *6.4.4 Sanzioni nei confronti di operai, impiegati e quadri*

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare interno e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Regioni ed autonomie locali, si prevede che il lavoratore incorra in:

- provvedimenti di **rimprovero verbale** o **scritto** o **multa** (fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione) o **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** (fino ad un massimo di dieci giorni), nei casi di violazione delle procedure interne previste dal Modello quali ad esempio non osservanza delle procedure prescritte; omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte; omesso svolgimento delle procedure di controllo previste; comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello causando una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente oppure arrecando danni alla Fondazione;
- provvedimento di **licenziamento con preavviso**, nei casi di atti non conformi

alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ravvisandosi in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e ai doveri d'ufficio così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro;

- provvedimento di **licenziamento senza preavviso**, nei casi di atti non conformi alle prescrizioni del Modello tali da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure sanzionatorie previste dal Decreto oppure nei casi in cui il dipendente della Fondazione abbia riportato condanna passata in giudicato per uno dei Reati Presupposto. Tali comportamenti fanno infatti venire meno radicalmente il rapporto fiduciario tra la Fondazione ed il dipendente, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la Fondazione stessa e la sua organizzazione.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

#### *6.4.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti*

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

#### *6.4.6 Misure nei confronti dei soggetti apicali*

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, è il Collegio dei Revisori della Fondazione che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

I comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

#### *6.4.7 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e controparti contrattuali*

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, etc.) o dalle controparti contrattuali, che risulti in contrasto con le prescrizioni del Codice Etico ed i principi del presente Modello alla luce del D.Lgs. 231/01 e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione,

come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'ufficio di riferimento, verifica che siano adottate ed attuate procedure specifiche per trasmettere ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

### **6.5 Organismo di Vigilanza**

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa - come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 - prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) *interno* all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento continuo del Modello medesimo.

#### *6.5.1 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza*

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha nominato l'Ing. Massimo Tonelli come OdV in data 29/06/2012

#### *6.5.2 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti come da regolamento dell' OdV approvato dal CdA 9/2012 in data 14/12/2012:

- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Fondazione, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso;
- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei Destinatari, verificando, a titolo di esempio, l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli di controllo, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- riportare il piano delle proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello agli altri organi societari della Fondazione;
- gestire e dare seguito al flusso informativo ricevuto;
- assicurare e monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei Destinatari.

### 6.5.3 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per adempiere alle proprie responsabilità l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- definire le modalità di convocazione, di svolgimento delle riunioni, di deliberazione e verbalizzazione, etc., incluse le modalità organizzative e di metodo ad indirizzo delle proprie attività;
- accedere liberamente e senza condizionamenti presso tutte le funzioni della Fondazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- disporre, senza interferenza alcuna, di un proprio *budget* al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;
- se ritenuto necessario, si avvale – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione;
- qualora siano necessarie competenze specifiche per adempiere ai propri compiti, si avvale della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Fondazione, utilizzando allo scopo il proprio *budget*. In questi casi, i soggetti esterni operano come consulenti tecnici sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- una volta esperite le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura della Funzione Competente.

### 6.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari

Al fine di migliorare la capacità preventiva del Modello, è necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Collegio dei Revisori. In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio dei Revisori:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione;
- periodicamente, trasmettendo il piano delle attività e la relazione periodica sui risultati delle attività eseguite;
- quando necessario, in merito agli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Collegio dei Revisori per riferire in merito al funzionamento del Modello o in merito a situazioni specifiche relative alle previsioni del Modello.

---

## 6.6 *Flussi Informativi e Segnalazioni*

Al fine di abilitare l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei compiti assegnati, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi verso l'Organismo stesso da parte degli organi societari e dei Destinatari responsabili e competenti per materia.

È, infatti, necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade e di ogni aspetto di rilievo. Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le

informazioni, i dati e le notizie dettagliate nei documenti tecnici, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Fondazione. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono condivisi con gli interessati e codificati nella documentazione tecnica a disposizione dell'Organismo di Vigilanza (c.d. *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività *sensibili* nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (c.d. *segnalazioni*) e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, del Modello, con evidenza delle violazioni, o presunte violazioni, riscontrate ad esito di verifiche ispettive disposte da funzioni interne da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto;
- gli immotivati scostamenti dalle norme di comportamento e dai principi sanciti nel Codice Etico adottato dalla Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine che interessino la Fondazione per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- l'istituzione di commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Fondazione da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo della Fondazione (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio);
- le segnalazioni di possibili violazioni del Modello da parte dei collaboratori, dei consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da



---

parte dei fornitori e dei partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture), e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Fondazione;

- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare ogni segnalazione ricevuta dando corso, ove necessario, ai necessari accertamenti in relazione ai fenomeni rappresentati e a vagliare la veridicità e rilevanza di quanto riportato nella segnalazione.

È rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ogni valutazione sulla rilevanza degli specifici casi segnalati e la conseguente decisione di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti preliminari, l'OdV reputi non rilevanti le segnalazioni e non sussistenti le violazioni, la decisione di non procedere dovrà essere motivata; al contrario, nel caso in cui venga accertata la violazione l'OdV deve informare immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà meramente calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza di Fondazione S. Erasmo (tramite il seguente indirizzo di posta elettronica: **odv@fondazioneanterasmo.it**);
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'Organismo di Vigilanza valuta autonomamente le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con

l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia

obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

### **6.7 Codice Etico**

Il Codice Etico è un documento autonomo nel quale si definiscono i principi di etica sociale cui la Fondazione si ispira nella conduzione delle proprie attività, poiché fondamentali per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Fondazione stessa ed il conseguente raggiungimento dei propri obiettivi sociali.

I principi di comportamento e le linee guida definiti nel Codice Etico contribuiscono anch'essi a scoraggiare e prevenire i comportamenti illeciti: pertanto, anche il Codice Etico è una componente essenziale del Modello, sebbene autonoma rispetto a quest'ultimo.

La Fondazione ha adottato un Codice di condotta ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 novembre 2018.

I principi fondamentali che il Codice evidenzia e sottolinea in particolare sono:

- favorire comportamenti riconosciuti come corretti e, pertanto, assunti a modello favorendo lo svolgimento delle attività sulla base di principi di legalità, correttezza e trasparenza;
- impedire o ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge e tendenti a favorire l'interesse, o ad avvantaggiare la Fondazione;
- incentivare la migliore qualità delle attività svolte dall'ente, tramite i propri collaboratori, tenendo in considerazione i valori espressamente individuati;
- promuovere la credibilità e l'immagine positiva della Fondazione.

### **6.8 Verifica dell'efficace attuazione del Modello**

Tra i requisiti espressi di un Modello discendenti dal D.Lgs. 231/2001, vi è l'efficace attuazione dello stesso Modello; in altri termini, non è sufficiente l'astratta idoneità del Modello adottato a prevenire i reati presupposto della responsabilità dell'ente, ma occorre anche l'effettiva ed efficace attuazione da parte dei Destinatari. Al riguardo, l'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001 è esplicito precisando che l'efficace attuazione del modello richiede a sua volta: "...una verifica periodica ..." del Modello.

---

Si tratta di un processo di cui è responsabile l'Organismo di Vigilanza che mira ad assicurare l'effettivo esercizio ed efficacia delle previsioni del Modello. Si precisa che il processo di verifica, oltre a consentire di raccogliere e ordinare i riscontri oggettivi del concreto funzionamento del Modello, nonché delle criticità e delle eventuali violazioni occorse, ha l'obiettivo continuo di:

- formare i responsabili dei controlli interni ossia coloro che sono chiamati a svolgere uno o più protocolli di controllo o a riportare un flusso informativo all'OdV stesso;
- attivare il processo di aggiornamento e integrazione del Modello, migliorandone l'adeguatezza e l'efficacia complessiva, rilevando anomalie nel comportamento dei controlli attesi o violazioni delle prescrizioni e dei principi del Modello e del Codice Etico.
- attivare il procedimento sanzionatorio a carico di coloro che si sono resi responsabili di una o più infrazioni.

E' responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti con cui governare il processo di verifica dell'efficace attuazione del Modello.

### **6.9 Formazione e Informazione**

La formazione dei Destinatari del Modello costituisce una componente essenziale del programma di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001, in quanto presupposto fondamentale per assicurare l'efficace attuazione del Modello (articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001) e delle misure preventive in esso previste.

L'obiettivo della formazione è, pertanto, incrementare la capacità di prevenzione dei rischi-reato delle misure previste nel Modello adottato, contestualmente eliminando o riducendo l'eventuale responsabilità in capo alla società derivante dalla commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In linea con quanto disposto dal Decreto, al fine di rendere i Destinatari del Modello consapevoli dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa, nonché di porre enfasi sulle responsabilità assegnate ai Destinatari (tra cui lo svolgimento e la documentazione dei controlli, l'invio delle informazioni all'OdV, la disponibilità durante le verifiche compiute dall'OdV, etc), la Fondazione ha previsto una specifica attività di formazione sul Modello

L'attività di formazione è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo in cui gli stessi operano. Per i soggetti apicali e per coloro che pur non essendo apicali sono maggiormente coinvolti nelle attività sensibili identificate, la formazione ha un grado di approfondimento maggiore, rispetto a quella da erogare per la generalità degli altri non apicali e non coinvolti nelle attività sensibili identificate.

Le attività di formazione sono svolte da personale competente e autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché di rendere esplicita l'importanza che

la formazione in oggetto riveste per la Fondazione e per le strategie che la stessa vuole perseguire.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello saranno organizzati dei moduli d'approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Ai soggetti esterni sono fornite apposite informative sulle procedure adottate in conformità ai Modelli e al Codice Etico. Tale informativa si estende alle conseguenze

che i comportamenti contrari al presente Modello e al Codice Etico, ovvero alla normativa vigente, possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

E' responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti per monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei Destinatari.

#### ***6.10 Struttura Organizzativa Formalizzata***

La struttura organizzativa della Fondazione rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, i profili gerarchici e la definizione dei compiti.

La struttura organizzativa della Fondazione è improntato a principi generali di:

- conoscibilità all'interno della Fondazione;
- chiara ed evidente delimitazione di ruolo, con chiara indicazione dei compiti di ciascun soggetto e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- efficace comprensione dell'attribuzione delle responsabilità di delega interna (almeno per le prime linee) ed esterna.

#### ***6.11 Aggiornamento e Miglioramento***

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Il Modello della Fondazione, illustrato nel presente documento, è stato adottato dall'Organo Amministrativo con delibera del 13 gennaio 2011.

Anche sulla base delle proposte di modifica e integrazione avanzate dall'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione cura l'aggiornamento nel tempo del Modello, garantendone l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Il presente modello è stato integrato dal CdA in data \_14 dicembre 2018 su proposta dell'Organismo di Vigilanza, inserendo le seguenti categorie di Reati Presupposto che potenzialmente potrebbero impegnare la responsabilità dell'ente:

- contrasto ai fenomeni del lavoro nero (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01);
- corruzione tra privati (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)
- delitti di criminalità organizzata (art.24-ter del D. Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018].