

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 1 di 18		Data	18/09/2019

MODELLO ORGANIZZATIVO

Secondo il D.lgs.231/2001

-PARTE GENERALE-

Data	Rev.	Descrizione	Approvazione D.G.
18/09/2019	1	Descrizione del Modello Organizzativo secondo il Dlgs. 231/2001 Aggiornamento	

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 2 a 18		Data	18/09/2019

INDICE

PREMESSA	3
1.2 Fattispecie di Reati previsti dal D.lgs. 231/2001	4
1.3 Il modello organizzativo e L'organismo di vigilanza.....	6
2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	7
2.1. Obiettivi	7
2.2 Principi fondamentali.....	8
2.3 Metodologia.....	8
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	10
Ruolo e composizione.....	10
Riservatezza	11
Composizione, funzionamento nomina e durata	11
Requisiti professionali e personali , cause di ineleggibilità.....	12
Compiti e poteri.....	12
Flussi informativi.....	14
Reporting dell'organismo di vigilanza verso il vertice aziendale	14
4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO PIACENTINI INGEGNERI S.R.L.....	15
5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	17
PREMESSA PARTE SPECIALE.....	17

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 3 a 18		Data	18/09/2019

PREMESSA

La presente parte generale si applica a FONDAZIONE A.D.O (nei documenti indicato anche solo con ADO) che ha adottato un modello organizzativo di gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001.

La presente parte generale si compone di:

- **MO - PARTE GENERALE**, cui sono allegati il
 1. Codice Etico
 2. Sistema disciplinare
- **MO – PARTE SPECIALE**: suddivisa in "Schede" una per ciascun reato individuato come a rischio a cui è allegato uno Schema di Monitoraggio (SMO).

1. IL DECRETO LEGISLATIVO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo 231/2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (definiti dalla legge come "Enti" o "Ente"), entrato in vigore il 4 luglio successivo.

Con tale Decreto, l'Italia ha adeguato il proprio ordinamento in tema di responsabilità (amministrativa) delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali aveva da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità di tipo penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (soggetti in posizione apicale);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel punto precedente (soggetti in posizione subordinata).

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

La *ratio* della normativa in questione è sostanzialmente quella di coinvolgere nella repressione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Data		18/09/2019	
Pag. 4 a 18			

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare).

Per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive applicabili anche quali misure cautelari quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

I presupposti affinché una società possa incorrere in tale responsabilità, e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dallo stesso decreto, sussistono qualora il reato:

- ◆ sia commesso da un soggetto che riveste posizione apicale all'interno dell'azienda o da un suo sottoposto e sia fra quelli previsti dalla parte speciale del decreto;
- ◆ sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società;
- ◆ costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una colpa di organizzazione (intendendosi con tale termine la colpa organizzativa consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati).

Da ciò deriva che non è configurabile una responsabilità della Società ove la persona fisica, che ha commesso il reato, abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, ovvero nell'ipotesi in cui l'organizzazione non sia imputabile alcuna colpa organizzativa.

1.2 FATTISPECIE DI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, originariamente si trattava unicamente dei **reati contro la Pubblica Amministrazione**, in particolare:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche,
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche,
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Concussione e Corruzione.

Successivamente (L. 409/2001) è stato inserito nell'elenco dei reati le fattispecie riguardanti il reato di **"falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo"**.

L'intervento di modifica al D.lgs. 231/2001 più importante è però rappresentato dall'inserimento all'elenco dei reati cosiddetti **reati societari** (D.Lgs. 61/2002).

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 5 a 18		Data	18/09/2019

In seguito, alla lista dei reati 231/2001, sono stati inseriti i **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (L. 7/2003) ed i **reati contro la personalità individuale** (L. 228/2003).

Poi la Legge Comunitaria 2004 (L. 62/2005) ha esteso la responsabilità amministrativa ai nuovi **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (c.d. "Abusi di mercato"),

Ai reati del D.Lgs. 231/2001 sono stati inseriti i **Reati transnazionali** (Legge n. 146/2006), ovvero il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato.

La lista dei reati si è, quindi, "arricchita" con l'introduzione dei **reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (L. n.123/ 2007 e T.U. 81/2008) e con i **delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni o denaro di provenienza illecita** (D. lgs. n. 231/ 2007). E' poi stata prevista la punibilità dell'Ente per i **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (L. 48/2008).

Nel corso del 2009 sono stati inoltre aggiunti i **reati contro l'industria ed il commercio, i reati in materia di diritto d'autore ed i delitti di criminalità organizzata** (L.94/2009; L. 99/2009)

Con il D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, recante " Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni", è così stato inserito al D.lgs. 231/2001 **l'art. 25-undecies** che inserisce i reati ambientali all'elenco dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa degli Enti.

Recentemente sono poi stati introdotti i seguenti reati:

- **"Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"** di cui al D.Lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) in virtù del quale è stato inserito l'art. 25-duodecies;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante **"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"** ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la fattispecie di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- dal 1° gennaio 2015 è stato introdotto nel nostro ordinamento il reato di **"autoriciclaggio"** (legge 186/2014) che prevede, in caso di reati tributari eventualmente consumati dalla società, o dall'ente in genere, si rientra nel reato di autoriciclaggio qualora, ad esempio, i proventi derivanti dall'evasione fiscale (o il risparmio di imposta generato da dichiarazioni infedeli) siano impiegati in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative.

Infine:

1) la Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato **"Dei delitti contro l'ambiente"**), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 6 a 18		Data	18/09/2019

dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

2) la legge 27 maggio 2015 n. 69 (G.U. n.124 del 30-5-2015) - all'articolo 12 - ha introdotto "**modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari**", modificato dal decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38;

3) la legge 29 ottobre 2016, n. 199 ha introdotto il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro che estende la punibilità a chi «**utilizza, assume o impiega manodopera**» sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

1.3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA

La portata innovativa del D.Lgs. 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato commesso da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'art. 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato **modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati**.

Il modello per costituire un'efficace esimente deve:

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

Il modello organizzativo si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza che, come previsto dall'articolo 6 del D.lgs. 231/2001 deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso, curandone altresì il costante aggiornamento. Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista per l'adozione del modello organizzativo.

L'efficacia esimente del Modello in caso di reato commesso da persone in posizione apicale è sottoposta alla condizione che l'Ente dimostri che (art. 6 D.lgs. 231/2001) :

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 7 a 18		Data	18/09/2019

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 si preoccupa di definire anche i requisiti per considerare efficace l'attuazione dei Modelli Organizzativi. Precisamente:

- una verifica periodica ed un'eventuale modifica del modello, quando vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1. OBIETTIVI

L'obiettivo che FONDAZIONE A.D.O intende perseguire adottando il Modello Organizzativo è **quello di prevenire comportamenti illeciti nella gestione dei processi ed attività dell' Azienda**, mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbero consentire alla società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, il proprio sistema di controllo interno, limitando il rischio di commissione dei Reati di cui allo stesso decreto 231/2001. L'adozione del Modello e di un Codice Etico è stata ispirata dalla convinzione che essi siano un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché seguano nell'espletamento delle proprie attività dei comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Pertanto, i principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito e dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, nei Consulenti e nei Partner, che operano per conto o nell'interesse della società nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali, in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la società.

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 8 a 18		Data	18/09/2019

2.2 PRINCIPI FONDAMENTALI

Il Modello può definirsi come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e relativi compiti e responsabilità, definiti e connessi al sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello pertanto:

- ❖ individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- ❖ prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- ❖ individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ❖ prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ❖ introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- ❖ prevede, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio.

2.3 METODOLOGIA

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da un'attività preliminare suddivisa in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Si descrivono brevemente qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è proceduto alla predisposizione del presente Modello, precisando che la metodologia applicata per la realizzazione del Modello Organizzativo della società ha come fondamento l'obiettivo di creare un sistema di gestione "integrato" del rischio unico che si interfacci con i sistemi esistenti (es. Sistema gestione Ambientale)

Fase 1: identificazione dei processi

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata sviluppata sia attraverso una serie di interviste con il Personale designato dalla Direzione, con la Direzione, sia attraverso l'analisi della documentazione aziendale (ad esempio: contratti, procedure sistema qualità, documentazione societaria).

Fase 2: Analisi dei rischi e realizzazione di un sistema di prevenzione e controllo

I risultati di tale attività sono dettagliati nella sezione descrittiva del Modello Organizzativo che comprende sia l'"**Analisi dei Rischi**" che le azioni previste per evitare la commissione del reato di volta in volta descritto.

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 9 a 18		Data	18/09/2019

Nelle schede inserite nella parte speciale relative alle macro tipologie di reato sono stati inseriti:

- Le aree e le attività a rischio
- Le procedure con le metodologie di prevenzione e controllo attuate al fine di evitare il verificarsi del rischio.

Il Modello Organizzativo pertanto, è composto dalla seguente documentazione:

- **Codice etico**

In esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari anche in accordo con i principi ispiratori della azienda.

Il Codice Etico adottato è quello approvato dal Consiglio di Amministrazione.

- **Sistema di controllo interno**

E' l'insieme degli "strumenti" volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi.

Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti da modalità operative codificate e da comportamenti adottati dai vertici fino alla base dell'organizzazione. Elemento costitutivo del sistema di controllo è anche il **sistema disciplinare** che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo.

- **Procedure/ Protocolli di gestione, prevenzione e controllo**

Introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati ex Decreto legislativo 231/2001. Sono lo sviluppo operativo di quanto espresso dai principi del Codice Etico.

Tali linee di condotta prevedono schemi di controllo interno che sono stati elaborati per tutti i processi operativi.

A supporto delle regole sono stati identificati indicatori di processo al fine di tenere sotto controllo il trend dei processi aziendali più significativi.

A questo proposito la mappatura dei processi è utilizzata anche per valutare i possibili reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlati rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.

La metodologia di controllo interno è stata elaborata in considerazione della:

1. separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Data		18/09/2019	
Pag. 10 a 18			

2. oggettività delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad. es. mediante apposite evidenze documentali per i documenti di acquisto o nella scelta dei fornitori), per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e la "motivazione" delle scelte stesse.

A fronte della violazione delle regole interne previste per la prevenzione dei reati è previsto un sistema sanzionatorio, in linea con le indicazioni contenute nei CCNL applicabile.

Il Modello Organizzativo, peraltro, si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, che, come previsto dall'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone altresì il costante aggiornamento. Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

L'azione di miglioramento spetta all'organo di vigilanza il quale individua, sulla base della situazione riscontrata e dei contenuti del D.Lgs. 231/01 le attività di evoluzione del Sistema di Controllo Interno (processi e procedure).

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

RUOLO E COMPOSIZIONE

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione ed alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'istituzione di un organismo di vigilanza interno all'ente (di seguito anche "OdV").

Per A.D.O si ritiene idoneo individuare un Organismo di Vigilanza collegiale composto da un esperto di Accreditamento e Sistemi di gestione, un professionista in area Legale e un professionista sanitario. Uno di tali componenti viene scelto dal CDA internamente e funge da "Referente Interno".

È facoltà dell'Organismo di Vigilanza delegare a professionisti esterni con competenze specifiche la realizzazione di attività necessarie per il corretto espletamento della funzione di OdV, ad esempio, audit interni.

L'Organismo di Vigilanza si caratterizza per i seguenti requisiti:

● Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. L'iniziativa di controllo deve essere svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di ogni componente della società. Tali requisiti si possono ottenere, tra l'altro, garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente e prevedendo un'attività di reporting al CDA, quale vertice aziendale operativo.

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 11 a 18		Data	18/09/2019

● **Professionalità**

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

● **Continuità di azione**

L'OdV deve, al fine di garantire una efficace e costante attuazione del M.O. :

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri di indagine;
- curare l'attuazione del Modello Organizzativo e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali.

RISERVATEZZA

L'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sua funzione. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti della Direzione.

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello Organizzativo.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli ricompresi nel paragrafo "Compiti e poteri", e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza deve essere trattata in conformità con la vigente legislazione in materia.

L'OdV avrà come referente l'Ufficio Amministrazione e il CDA a cui dovrà riferire l'eventuale commissione dei reati e le eventuali carenze del Modello Organizzativo.

Si precisa inoltre, che ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo), il cui accesso è consentito solo ai membri dell'OdV ed al "Referente Interno".

L'inosservanza dei suddetti obblighi costituisce giusta causa di revoca dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

COMPOSIZIONE, FUNZIONAMENTO NOMINA E DURATA

L'OdV viene nominato con delibera dell'organo decisionale. Con la medesima delibera detto Organo determina le risorse umane ed eventualmente i materiali (budget) delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare la sua funzione.

L'OdV dovrà inoltre, possedere provata esperienza in modo da rispettare i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché in possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine societaria.

L'OdV dura in carica tre anni, salvo rinnovo dell'incarico da parte del CDA per una sola volta.

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 12 a 18		Data	18/09/2019

Il componente dell'OdV può essere revocato solo per giusta causa. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza del componente dell'OdV, il CDA, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina del nuovo OdV. Il nuovo OdV avrà durata triennale.

A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società.

In caso di inerzia dell'OdV, l'Amministratore, si rivolgerà all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

REQUISITI PROFESSIONALI E PERSONALI , CAUSE DI INELEGGIBILITÀ

Possono essere nominati membri dell'OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità.

Il componente deve, infatti, essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- d) la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- e) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte;
- f) violazione degli obblighi di riservatezza a suo carico;
- g) grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- h) l'assenza dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.lgs. 385/1993.

COMPITI E POTERI

All'OdV è, pertanto, affidato il compito di:

- a) **vigilare sull'effettività del Modello**, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso, **l'attività di verifica verrà fatta applicando quanto previsto nella procedura di AUDIT INTERNO;**
- b) **adottare ogni provvedimento affinché la Direzione**, oppure un suo membro munito dei necessari poteri, **aggiorni costantemente il Modello**, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- c) **verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello**, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto;

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 13 a 18		Data	18/09/2019

- d) verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, nonché ad eventuali modifiche normative;
- e) effettuare verifiche periodiche sulla base di un programma annuale,
- f) svolgere periodicamente, oltre quelli di cui ai precedenti punti, controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali ritenute sensibili ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto;
- g) sulla base di tali verifiche predisporre periodicamente un rapporto da presentare al CDA, che evidenzi le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere;
- h) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate):
- ❖ per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'OdV eventuali nuove circostanze che possano ampliare le aree a rischio di commissione reato di cui l'OdV non sia ancora venuto a conoscenza;
 - ❖ per tenere sotto controllo l'evoluzione delle aree a rischio al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - ❖ per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - ❖ affinché vengano tempestivamente intraprese le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace;
- g) coordinarsi con la Direzione per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare nonché indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.
- h) promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, coordinandosi con il soggetto incaricato della formazione e diffusione del Modello;
- i) vigilare sulla congruità del sistema delle deleghe e delle responsabilità attribuite al fine di garantire l'efficacia del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- I. Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, sarà compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa patologica condizione.
- II. Qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, sarà proprio l'OdV a doversi attivare per sollecitarne l'aggiornamento da parte della Direzione e del CDA. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 14 a 18		Data	18/09/2019

solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili e la documentazione da questi predisposta.

FLUSSI INFORMATIVI

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del Decreto legislativo 231/2001 individua specifici "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

Sono stati creati dei canali di comunicazione "dedicati", quali un indirizzo di posta elettronica dedicato al fine di agevolare il processo di comunicazione verso l'OdV da parte dei soggetti interessati che potrebbero venire in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a "pratiche" non in linea con il Modello e/o il Codice Etico.

Inoltre, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che dai soci, che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello.

L'OdV si impegna a compiere ogni sforzo affinché i soggetti che forniscano segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed affinché sia tutelata la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

L'OdV, nonché coloro dei quali l'OdV si avvarrà per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla società) non potranno subire conseguenze ritorsive di alcun tipo per effetto dell'attività svolta.

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previsti dal M.O. relative ai flussi aziendali inviate all'Organismo di Vigilanza devono essere archiviate e recuperabili nel tempo dal Referente Interno e dai membri dell'OdV che li conserverà in apposito archivio (informativo o cartaceo).

REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE

Annualmente l'OdV presenterà alla Direzione una relazione scritta che evidenzia:

- l'attività da esso stesso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli
- l'attività prevista nell'arco dell'anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'OdV.

L'OdV dovrà inoltre relazionare per iscritto al CDA in merito alle proprie attività e segnatamente:

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 15 a 18		Data	18/09/2019

- a. comunicare periodicamente con cadenza almeno annuale, lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano delle attività, motivandoli;
- b. relazionare periodicamente in merito all'attuazione del Modello, nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure indicate nell'analisi dei rischi;
- c. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività, ovvero comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento, precisando che in tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- d. relazionare immediatamente sulle eventuali violazioni del Modello,
- e. segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali.

Gli eventuali incontri tra l'OdV e la Direzione, dovranno essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'OdV stesso.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO FONDAZIONE A.D.O

PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

In questi anni la Fondazione ADO ha saputo conquistare una posizione di leadership tra le Associazioni di volontariato locali nel campo dell'applicazione delle cure palliative e dello sviluppo di modelli di assistenza pronti a rispondere alle esigenze delle persone con malattia in fase avanzata e delle loro famiglie.

L'attività assistenziale dell'ADO si esplica nelle seguenti strutture funzionali che operano in modo integrato:

- HTF "Casa della Solidarietà"
- Unità di cure palliative domiciliari ADO (UCPD)
- Ambulatorio di Cure palliative ADO (ACP)
- Hospice "Le Onde e il Mare" (che non è oggetto di questo documento).

Il servizio offerto nei tre setting di cura ADO si integra con quanto erogato dagli altri nodi della rete locale di cure palliative. L'ADO, come parte integrante della Rete di Cure palliative provinciale, è coinvolta nei principali tavoli di lavoro sulle cure palliative a livello provinciale e regionale.

Le sedi:

La sede legale: Via V. Veneziani, 54 - 44124 Ferrara (FE)

Sedi operative:

- Hospice "Casa della Solidarietà" Via V. Veneziani, 54 – 44124 Ferrara (FE)

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 16 a 18		Data	18/09/2019

- Assistenza Domiciliare Via V. Veneziani, 54 – 44124 Ferrara (FE)
- Ambulatorio di cure Palliative Via V. Veneziani, 54 – 44124 Ferrara (FE)
- Hospice “Le Onde e il Mare” Via R. Cavallotti – Codigoro (FE)

Ci sono le ulteriori sedi

Ufficio raccolta fondi di via Ripagrande n° 13

Mercatino della solidarietà Via Ippodromo 2

Punto informazioni presso Copparo Ospedale

La scelta di implementare un Modello Organizzativo è stato dettato dalla necessità di proseguire un percorso di continuo miglioramento organizzativo aziendale che vede tutto il personale coinvolto e impegnato.

FONDAZIONE A.D.O è accreditato dal 2007 secondo i requisiti generali (DGR 1943/2017) e specifici (DGR 1332/2011 – DGR 1770/2016) previsti dal modello di accreditamento deliberato dalla Regione Emilia Romagna

DEFINIZIONI

Organo Amministrativo: si intende il vertice massimo della società che nel caso di FONDAZIONE ADO coincide con il CDA

Rappresentante della Fondazione: Il presidente del CDA

Dipendenti: tutti i dipendenti della società (compresi i dirigenti)

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non professionali dell’Azienda che non rientrano nella definizione di partner.

Consulenti: coloro che agiscono in nome e/o per conto dell’azienda sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale

Modello: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Processi Sensibili: attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;

Operazione Sensibile: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili

Partner: Le controparti contrattuali con le quali la società vengono ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Stakeholders: soggetti che entrano in contatto con la società, portatori di autonomi interessi da rispettare e da valorizzare. All’interno di questa categoria sono compresi i collaboratori – dipendenti, i volontari, i clienti, la comunità ed il mercato.

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Pag. 17 a 18		Data	18/09/2019

5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

FONDAZIONE A.D.O, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento aziendali ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalla Direzione che si coordina con l'Organo di Vigilanza.

In particolare:

- per quanto attiene alla comunicazione, è previsto che il Codice Etico sia consegnato unitamente al sistema disciplinare ai dipendenti della società; gli stessi documenti saranno inoltre affissi in bacheca.

Per quanto riguarda la formazione, viene prevista una specifica attività di formazione riguardante:

- le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti,
- le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e i principi contenuti nel Modello,
- le aree a rischio individuate nel modello e le procedure/regole di comportamento ad esso riferibili.

Tale attività 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 aziendale in cui gli stessi operano. Essa si concretizza normalmente in corsi da tenersi in aula nella distribuzione e disamina della procedura di riferimento.

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio" così come individuate nella Parte Speciale sono definiti incontri mirati al fine di illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività ritenute a rischio e con riferimento ai singoli processi strumentali.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la redazione di Verbali di riunione (rif. P 26 Assunzione e formazione continua del personale) .

* * *

Specifiche iniziative informative e formative sono, inoltre, svolte con specifico riferimento all'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e, in generale, dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

PREMESSA PARTE SPECIALE

Nella "Parte Speciale" del Modello Organizzativo della FONDAZIONE ADO si è riportata l'analisi dei rischi di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Si tratta, in sostanza dell'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area / settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi a rischio di reato secondo quanto previsto dal Dlgs. 231/2001.

	MODELLO ORGANIZZATIVO secondo il D.lgs. 231 / 2001 PARTE GENERALE	No	MO 231 - PG
		Rev.	01
Data		18/09/2019	
Pag. 18 a 18			

Un concetto fondamentale nella costruzione di un Modello organizzativo e, quindi, di un sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplato dal decreto, è quello di rischio accettabile che nei casi di reati dolosi, è rappresentato da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Le schede di seguito riportate indicano le attività aziendali rispetto al reato previsto dal Dlgs. 231/2001 ed i sistemi di controllo attuati al fine di riportare tale rischio al livello di accettabilità sopra menzionato.

FONDAZIONE ADO è dotato di un sistema di gestione delle attività come previsto dai Requisiti generali e specifici dell'Accreditamento RER. **Si è, quindi provveduto ad integrare le procedure e controlli esistenti al fine di predisporre idonei protocolli di controllo per la gestione del rischio di commissione dei reati ai sensi del D.lgs 231/2001.**

Per la fattispecie di reato contemplati dal Dlgs. 231/2001, per i quali non sono stati ravvisati nei processi gestionali ed operativi della FONDAZIONE ADO situazioni potenzialmente a rischio, si è proceduto ad elencare sommariamente gli stessi, motivando la loro esclusione dal sistema di prevenzione e controllo dell'Azienda.

Si precisa che tutte le aree/ attività inserite nelle schede di seguito dettagliate sono state valutate come "a rischio" e, pertanto, trattate attraverso procedure ad hoc di contenimento del rischio e controllo dello stesso, con previsione di audit periodici da parte dell'Organismo di Vigilanza per valutarne l'efficacia ed il livello di applicazione.

}}}