

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 1 di 16

FONDAZIONE CUSANI VISCONTI ONLUS

MODELLO ORGANIZZATIVO EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 02/12/2024

Ed. 2 Rev. 2

Sommario

1.	Panoramica del Decreto e della normativa rilevante	3
1.1.	I Reati	4
2.	Linee guida	6
3.	L'ente	6
4.	Funzione e adozione del Modello	7
4.1.	Dichiarazione programmatica	7
4.2.	Modalità di modifica/integrazione del Modello	7
4.3.	Funzione del Modello	7
5.	Attività sensibili	8
5.1.	Risk assessment e gap analysis	8
6.	Principi generali di comportamento e codice etico	9
7.	Organismo di Vigilanza	10
7.1.	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	10
7.2.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	11
7.3.	Reporting nei confronti degli organi societari	12
7.4.	Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni	13
7.5.	Verifiche periodiche	13
8.	Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo	13
9.	Sistema Disciplinare	14
9.1.	Principi generali	14
9.2.	Sanzioni per i lavoratori subordinati	14
9.2.1.	Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto di Lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali	15
9.2.2.	Misure nei confronti dei dirigenti	15
9.2.3.	Misure nei confronti degli Amministratori	15
9.2.4.	Misure nei confronti di Consulenti e Partner	16

10.	Formazione e comunicazione	16
10.1.	Comunicazione e formazione per i Dipendenti.....	16
10.2.	Informativa per i Collaboratori esterni e Partner	16
10.3.	Informativa ai fornitori	16

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 3 di 16

1. Panoramica del Decreto e della normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (**“D.lgs. 231/2001”**), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti 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 e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità 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 del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quando si parla di reati previsti dal D.lgs. 231/2001 (**“Reati”**), ci si riferisce sia ai Reati originariamente previsti (Reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte (tra cui i Reati ambientali, i Reati in violazione della normativa antinfortunistica, i Reati societari, etc.). Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo* (i *“Modelli”*) *idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento. I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 4 di 16

È opportuno specificare che, ove il Reato sia stato commesso 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, l'ente non risponde se prova che:

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

Nel caso invece in cui il Reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

1.1. I Reati

I Reati che possono determinare l'insorgenza della responsabilità amministrativa della Società ai sensi e per gli effetti del Decreto sono soltanto quelle espressamente richiamate dagli articoli dello stesso e sono riconducibili alle seguenti Famiglie di reato:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF);

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 5 di 16

- 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);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

La legge 16 marzo 2006, n. 146 recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*”, entrata in vigore sul piano internazionale in data 1° settembre 2006, ha introdotto nell'ordinamento italiano la punibilità per i cosiddetti “*Reati Transnazionali*”. Si tratta di quei delitti di un certo rilievo commessi da gruppi organizzati che, in considerazione del superamento dei confini nazionali nelle fasi di ideazione, preparazione, esecuzione, controllo o effetti, coinvolgono più Stati.

I Reati Transnazionali, seppur contenuti nella legge 146/2006, costituiscono anch'essi Reati Presupposto della responsabilità amministrativa degli enti definita dal Decreto e ai quali si applica la disciplina del Decreto.

Per completezza si ricorda che l'art. 12 della legge 14 gennaio 2013, n. 9 (recante “*Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini*”), entrata in vigore l'1° febbraio 2013, ha introdotto ulteriori i Reati Presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell'ente, si rinvia all'Allegato I “*Elenco dei Reati D.lgs. 231/2001*” del presente documento.

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 6 di 16
------------------------------	--	----------------

2. Linee guida

In data 7 marzo 2002, poi aggiornate al 31 marzo 2008 e da ultimo nel giugno 2021, Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001”* che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

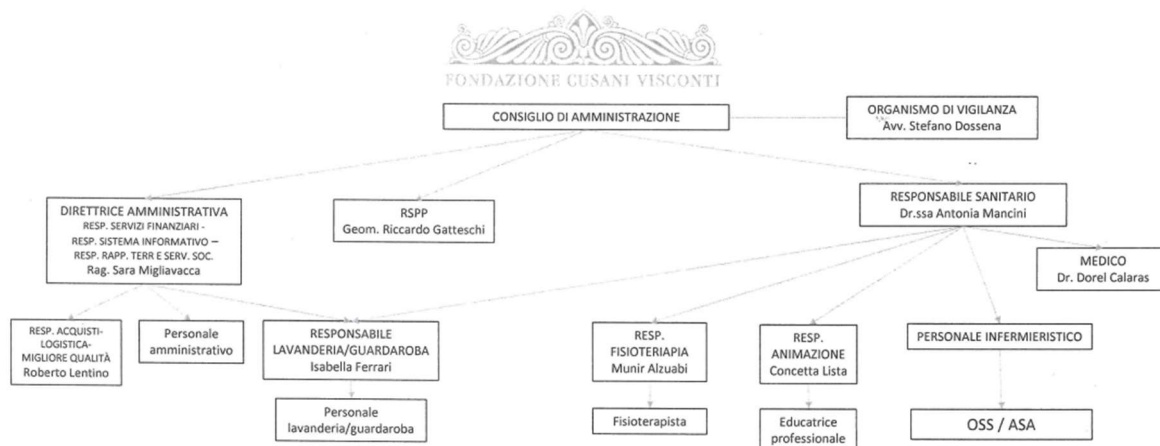
È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

È opportuno evidenziare che nel settore dell'assistenza alla persona i principi generali di queste linee guida sono stati ribaditi dalle linee guida dell'AIOP - Associazione italiana ospedalità privata e dalle linee guida dell'Aris - Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari.

3. La Fondazione Cusani Visconti

La Fondazione non ha scopo di lucro e si propone esclusivamente lo svolgimento di attività nei settori dell'assistenza sociale e socio-sanitaria.

I collaboratori sono organizzati secondo una suddivisione di compiti e responsabilità come rappresentata nel seguente organigramma.



4. Funzione e adozione del Modello

4.1. Dichiarazione programmatica

La Fondazione, consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner, in conformità con le sue politiche aziendali ha adottato il presente Modello e ha istituito l'Organismo di Vigilanza interno ("**OdV**") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento. L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente alla Fondazione di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma riduce il rischio di commissione dei Reati. A tal fine, la Fondazione ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 e delle linee guida finora elaborate dalle associazioni di categoria.

4.2. Modalità di modifica/integrazione del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, a cui è peraltro riconosciuta la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

4.3. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di Reato e la loro conseguente proceduralizzazione. L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'ente anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'ente di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato. Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili dell'ente, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001, custodita dall'OdV;

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 8 di 16
------------------------------	--	----------------

2. l'attribuzione all'OdV dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
3. la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
6. la messa a disposizione dell'OdV di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post, anche a campione);
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5. Attività sensibili

Per le motivazioni esposte, l'ente ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/01. Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento - al di là dal costituire un motivo di esenzione della responsabilità stabilito dalla Legge - possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto dell'ente sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira l'ente, allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

Anche a seguito dell'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti a molteplici nuove fattispecie di reato (vd. § 1.1.) la Fondazione ha provveduto ad aggiornare il proprio Modello, la cui versione è riportata in copertina.

5.1. Risk assessment e gap analysis

Il Modello prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sottoprocessi in cui si articola l'attività dell'ente al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed individuare, per tale via, quali tra tali Reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili ("Reati peculiari").

Sulla base dell'analisi svolta, sono stati identificati come peculiari i Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01), considerando che l'ente annovera numerosi contatti con enti o soggetti appartenenti alla sfera pubblica. Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e comunque in occasione di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali.

Rimane facoltà dell'OdV richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie di Reato peculiare sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il Reato stesso (Attività sensibili).

Alla luce di questa analisi, le attività ritenute più sensibili sono quelle in relazione ai Reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito "**P.A.**") da ricondurre in particolare allo svolgimento delle attività di carattere sanitario, socioassistenziale e sociosanitario erogate dall'ente che implicano l'uso di risorse pubbliche ed un rapporto con pubblici uffici, organi

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 9 di 16

ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessionari od abilitativi.

Secondariamente sono da evidenziare le attività sensibili afferenti l'area della gestione della Sicurezza del Lavoro con particolare riferimento allo svolgimento di attività a contatto con sostanze chimiche e biologiche a rischio, esposizione ad agenti fisici, movimentazione manuale dei carichi ed ogni altro rischio previsto dal DVR dell'Ente.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei Reati richiamati dal D.lgs. 231/2001. Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il Modello Organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D.lgs. 231/2001. Propedeutica all'attività di gap analysis è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", conforme alle previsioni del D.lgs. 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di Progetto. Si segnala che alcuni Reati (quali, ad esempio, i c.d. "market abuse", i Reati transnazionali, i Reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, i Reati di razzismo e xenofobia, etc.) non sono stati ritenuti concretamente attuabili nell'interesse o a vantaggio della Fondazione per cui non si è proceduto ad un'analisi particolareggiata e dettagliata dei rischi e dei relativi standard di controllo.

6. Principi generali di comportamento e codice etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte dell'ente allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, anche volontari;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di Reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

I comportamenti dei dipendenti, collaboratori, volontari ed amministratori (di seguito "**Dipendenti e Collaboratori**"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società (di seguito "**Consulenti**") e delle altre controparti contrattuali dell'ente quali, ad esempio, partner in ATI, etc. (di seguito "**Partner**") devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare, le Regole di Condotta prevedono che:

- i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner non devono (1) porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di Reato previste dal D.lgs. 231/2001, (2) porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di Reato, possano potenzialmente diventarlo;

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 10 di 16
------------------------------	--	-----------------

- i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. L'OdV monitorerà, nell'ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti e Collaboratori dell'ente che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'OdV che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica dell'ente in materia;
- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano l'ente nei confronti della P.A. devono ricevere un esplicito mandato da parte dell'ente, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere, sia che esso avvenga nell'ambito di sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta l'ente stesso;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti e Collaboratori che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui terzi;
- devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere istituite, da parte degli amministratori, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento.

7. Organismo di Vigilanza

7.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento, attraverso adeguate proposte al CDA è diverso dal Consiglio di Amministrazione.

Per garantire la piena autonomia e indipendenza dell'OdV nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente ai vertici dell'ente.

In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'OdV è stato definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:

- Autonomia e indipendenza: questa qualità è stata assicurata collocando l'OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 11 di 16

- Professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui i componenti dell'OdV sono dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale é quello delineato, si è ritenuto opportuno dedicare una struttura interna esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- Poteri di modifica e di iniziativa: l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

Le competenze dei componenti dell'OdV, sommariamente suddivise tra competenze legali ed organizzative, possono essere riassunte nella seguente tabella:

COMPETENZE DI NATURA LEGALE	- o Approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie Reato e nella individuazione delle possibili condotte sanzionabili. Tale preparazione presuppone una dimestichezza con la ricerca e l'analisi della giurisprudenza in materia. La risorsa in commento deve essere in sintesi capace di esaminare ed interpretare il dettato normativo individuando le fattispecie Reato, nonché l'applicabilità di tali fattispecie nell'ambito della operatività aziendale. - o Conoscenza dell'operatività aziendale maturata in posizione di responsabilità e di inquadramento gerarchico all'interno dell'impresa. - o Capacità di tradurre in norme di comportamento i processi delineati nel Modello Organizzativo dedicato alla prevenzione dei rischi.
COMPETENZE DI NATURA ORGANIZZATIVA	o Specifica preparazione sul tema dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli alla stessa correlati, con esperienza nella predisposizione di procedure e manuali di controllo, anche socio-sanitari.

7.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e Partner;
- b) sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- c) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 12 di 16
------------------------------	--	-----------------

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- d) attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'OdV ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- e) condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
- f) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;
- g) coordinarsi con il C.D.A. per i programmi di formazione attinenti al D.lgs. 231/2001;
- h) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- i) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- j) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha, come da Regolamento ODV, libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management: 1) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'ente al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001; 2) sui rapporti con Consulenti e Partner; interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- k) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- l) riferire periodicamente agli organi dell'Ente in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- m) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione a supporto dell'attività ex D.lgs. 231/2001.

7.3. Reporting nei confronti degli organi societari

L'OdV ha una linea di *reporting* su base continuativa direttamente con il C.D.A. Inoltre, annualmente l'OdV preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il C.D.A. Il *reporting* avrà ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- 2) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'ente, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Il C.D.A. ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 13 di 16

7.4. Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni

L'OdV deve coordinarsi, con le funzioni competenti presenti nell'ente, per i diversi profili specifici ed in particolare, ma non esclusivamente, con il Responsabile della Funzione Amministrativa.

7.5. Verifiche periodiche

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo. Alla fine sarà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere.

8. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo

L'afflusso di informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa quali quelle provenienti da Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Partner, deve essere centralizzato verso l'OdV. L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni devono essere in forma scritta, debitamente sottoscritte, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati o a "pratiche" non in linea con le Regole di Condotta adottate. Le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente tenute a disposizione dell'OdV dalle funzioni competenti riguardano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di risorse e finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi dei progetti finanziati con fondi pubblici per i quali l'ente è risultato affidatario a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- notizie e documentazione relative a progetti finanziati con fondi pubblici affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, collaboratori e dai componenti del CDA nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 14 di 16
------------------------------	--	-----------------

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- il sistema di deleghe dell'ente.

Periodicamente l'OdV proporrà, se del caso, al C.D.A. eventuali modifiche della lista sopra indicata.

I flussi informativi devono essere trasmessi all'OdV all'account di posta elettronica organo.vigilanza@fondazionecusanivisconti.it ovvero tramite il sistema di segnalazione whistleblowing istituito dalla Fondazione in conformità al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali* (in seguito il “**Decreto Whistleblowing**”).

La Fondazione ha predisposto, a tal fine, uno specifico “*Regolamento per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità “whistleblowing”*” a cui si rinvia.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto Whistleblowing e del principio di cui agli artt. 5, par. 1, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lett. e), del D.lgs. n. 51/2018.

9. Sistema Disciplinare

9.1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'ente in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il Sistema Disciplinare si applica anche nei confronti di coloro che violino le misure di tutela adottate nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001, di una violazione del Modello ovvero di una violazione del Decreto Whistleblowing, nonché nei confronti di coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

9.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori subordinati esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai Contratti Collettivi applicati dall'ente. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 15 di 16

9.2.1.Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto di Lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali

In applicazione dei “Provvedimenti disciplinari” contenuti nel vigente CCNL, nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia prevista dalla legge e dal CCNL si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE, RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva), e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 4 ore della normale retribuzione in caso di multa, e di 10 giorni nel caso di sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
2. incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro;
3. incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al CDA. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal CDA con il supporto, se necessario, dell'OdV. Ai lavoratori e alle OO.SS. è data ampia diffusione circa il Modello e in particolare le presenti disposizioni, tramite una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto. Il sistema sanzionatorio fa riferimento ai singoli contratti di categoria ed è quindi coerentemente applicato anche a lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

9.2.2.Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL.

9.2.3.Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informerà l'organo di indirizzo per gli opportuni provvedimenti.

Ed.2 rev.2 del 02/12/2024	Modello Organizzativo – Parte generale	Pagina 16 di 16

9.2.4. Misure nei confronti di Consulenti e Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

10. Formazione e comunicazione

10.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo dell'ente garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello. I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'insediamento, devono dichiarare nel verbale della seduta e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento del Modello.

Analogamente si procede nel caso di modifiche degli atti sopracitati.

10.2. Informativa per i Collaboratori esterni e Partner

Ai soggetti esterni (consulenti e partner) sono fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dall'ente sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate a riguardo.

10.3. Informativa ai fornitori

L'ente comunica l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa. Si ritiene altresì necessario, che i fornitori autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai Reati oggetto del D.lgs. 231/2001.