

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS

Modello di Organizzazione e Gestione Parte Generale

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.

Stato delle revisioni **Rev.** **Data** **Causale** 0 16/02/23 Prima stesura, approvazione del CdA e
diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

Rev. **Data** **Causale** 0 16/02/23 Prima stesura, approvazione del CdA e
diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

Rev. **Data** **Causale** 0 16/02/23 Prima stesura, approvazione del CdA e
diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

Data **Causale** 0 16/02/23 Prima stesura, approvazione del CdA e
diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

Causale 0 16/02/23 Prima stesura, approvazione del CdA e diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su
ODV correzione di refusi

0 16/02/23 Prima stesura, approvazione del CdA e diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su ODV
correzione di refusi

0 16/02/23 Prima stesura, approvazione del CdA e diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su ODV
correzione di refusi

16/02/23 Prima stesura, approvazione del CdA e diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

Prima stesura, approvazione del CdA e diffusione 1 31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

1 31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

1 31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

31/05/23 Integrazioni su ODV correzione di refusi

Integrazioni su ODV correzione di refusi

SOMMARIO

ALLEGATI	4
DEFINIZIONI.....	4
1) IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	9
1.1) PREMESSA.	9
1.2) IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI.	9
1.3) AZIONI DA PARTE DELLA ORGANIZZAZIONE CHE IL DECRETO CONSIDERA ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.	16
1.4) RIFERIMENTI NORMATIVI	17

1.5) LE LINEE GUIDA ANAC.....	19
2) SANZIONI APPLICABILI.....	21
3) MODELLO ADOTTATO DA FONDAZIONE ARCA CENTRO MANTOVANO DI SOLIDARIETÀ ONLUS	22
3.1) MOTIVAZIONI DI FONDAZIONE ARCA CENTRO MANTOVANO DI SOLIDARIETÀ ONLUS ALL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	22
3.2) FINALITÀ DEL MODELLO.....	26
3.3) STRUTTURA DEL MODELLO.....	28
3.4) DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	29
3.5) MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO.....	30
4) ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI	31
4.1) LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI FONDAZIONE ARCA CENTRO MANTOVANO DI SOLIDARIETÀ ONLUS	31
5) ORGANISMO DI VIGILANZA.....	35
5.1) IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	35
5.2) CARATTERISTICHE DEI COMPONENTI DELL' ODV.....	36
a.) <i>Autonomia e indipendenza</i>	37
b.) <i>Professionalità</i>	37
c.) <i>Continuità d'azione</i>	38
d.) <i>Onorabilità</i>	39
5.3) NOMINA E DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
5.4) COMPITI ASSEGNATI AI RESPONSABILI DI FUNZIONE.....	41
5.5) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	43
5.6) PREROGATIVE E RISORSE DELL'ODV.....	45
5.7) REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	46
5.8) INFORMAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	48
5.8.1) <i>Informazioni provenienti da dipendenti, collaboratori e terzi in genere.</i>	48
5.8.2) <i>Informazioni obbligatorie e Deleghe.</i>	49
5.9) REGOLAMENTO DELL'ODV.....	50
6) FORMAZIONE E INFORMATIVA.....	50
6.1) INFORMATIVA AL PERSONALE INTERNO	50
6.2) FORMAZIONE RISORSE UMANE.....	51
6.3) PERSONALE DIRIGENTE E DIPENDENTE.	52
6.4) ALTRO PERSONALE NON QUALIFICABILE COME DIPENDENTE.....	52
6.5) INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E TERZE PARTI.....	52
7) SISTEMA DISCIPLINARE.....	53
7.1) SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI	54
7.2) SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I DIRIGENTI	55
7.3) SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER GLI AMMINISTRATORI.....	56
7.4) SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNERS.....	57
7.5) SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER L'ODV IN TEMA DI NORMATIVA SUL WHISTLEBLOWING.....	57
7.6) TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI	57
8) VERIFICHE PERIODICHE.....	58
9) MODELLO E CODICE ETICO.....	58

Modello di Organizzazione e Gestione

Parte Generale

•ALLEGATI

- Codice Etico
- Statuto
- Deleghe e procure in essere
- Check list di autoanalisi
- Sistemi di Gestione implementati sulla base di normative tecniche (ISO 9001)
- (...)

•DEFINIZIONI

- “Area di attività”: area omogenea di attività attribuibile alla responsabilità di un soggetto, dipendente della Fondazione, dotato di sufficiente autonomia operativa in base a deleghe funzionali, formalizzate da mansioni riferite alla funzione e richiamate dall’organigramma aziendale;
- “Attività (Area) sensibile”: attività o area aziendale nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati;
- “Autore del reato”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della Organizzazione, o comunque operando per conto di essa, commettono uno dei Reati;
- “CCNL”: contratto collettivo nazionale del lavoro del settore servizi attualmente in vigore ed applicato da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS;
- “Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente”: D.Lgs. n. 152 del 03 aprile 2006 e s.m.i.;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti ed i doveri morali di chi agisce per Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS. Il testo definisce la

responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano, a qualunque titolo, all'attività aziendale;

- "Collaboratori": soggetti impegnati in Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all'organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell'interesse di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS ;
- "Decreto": Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- "Destinatari del Modello": sono definiti destinatari
 - gli Amministratori, i Direttori e tutti i Dipendenti, i rappresentanti della Organizzazione con poteri di indirizzo, i collaboratori, i consulenti e gli altri soggetti operanti quali rappresentanti o mandatar, a vario titolo, della Organizzazione, i quali sono tenuti all'osservanza del Modello ("destinatari istituzionali");
 - i Sindaci e l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene ai principi etici ed ai comportamenti raccomandati, che devono essere osservati (e fatti osservare) in Azienda;
 - i partners, quali i fornitori e gli altri soggetti con i quali la Organizzazione intrattiene rapporti economico-finanziari.
- "Dipendenti": tutti i dipendenti di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS , compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- "Disposizioni": principi di comportamento ed i protocolli contenuti nel Decreto o richiamati dallo stesso Decreto.
- "D.Lgs. 231/2001 o Decreto": il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche;
- "Due diligence": attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- "D.V.R.": Documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 D. lgs. 81/2008;
- "E-learning": metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l'insegnante che l'apprendista, mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici;

- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS ;
- “funzione aziendale”: soggetto dell’Organizzazione a cui sono demandate specifiche attività;
- “Interlocutori esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS al fine di perseguire l’oggetto sociale;
- “Modello” o “Modello Organizzativo”: complesso di principi di comportamento e di Protocolli al fine di prevenire i reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nell'Ente (Contratti di servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Regolamenti, Procedure, ecc.). Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema sanzionatorio.;
- “Operazione sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei processi inerenti le attività sensibili richiamati sopra;
- “Organi della Fondazione”: sono organi della Fondazione
 - Il Consiglio di Amministrazione
 - Il Presidente
 - Il Comitato Esecutivo
 - Il Comitato etico
 - Il Revisore legale;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo interno a Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS , preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “Outsourcing”: tutte le forniture di beni e servizi che la società richiede a terzi soggetti, interni o esterni;
- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
- “Parte Generale”: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante la metodologia di Risk Analysis adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;

- “Partner”: controparti contrattuali di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, quali, ad esempio, fornitori, consulenti, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione;
- “Personale interno”: personale addetto alle attività svolte da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della Fondazione;
- “Piano annuale”: programma annuale di verifiche dell’efficacia e dello stato di attuazione del Modello;
- “Processi sensibili”: un insieme di attività di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati;
- “Procedure interne”: procedure approvate dagli organi preposti e fatte osservare nei rispettivi ambiti di competenza.
- “Processi sensibili”: i processi aziendale nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati.
- “Protocolli operativi”: sistema strutturato di procedure e di controlli, giudicato idoneo a valere in particolare come misura di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili, in relazione alle finalità perseguite dal Decreto.
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Responsabile di funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS;
- “Risk assessment”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “Regole di condotta”: per regole di condotta, nell’ambito del presente Modello di organizzazione e gestione, si intendono:
 - le procedure interne richiamate dal Codice Etico e dalla Carta dei Servizi;
 - i principi di comportamento;
 - le norme del Codice penale, del Codice civile e delle leggi e decreti, richiamate dal Decreto riportanti le “Tipologie di reato”;
 - il rispetto delle deleghe e dei poteri interni;
 - gli obblighi di comunicazione all’Organismo di Vigilanza degli eventi o fatti indicati nel presente Modello;

- ogni altra prescrizione o raccomandazione contenuta nel presente Modello.

- “R.L.S.”: Responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- “Servizi”: si intendono le attività svolte da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS ed in particolare **attività di amministrazione e fiscale, comunicazione, risorse umane e organizzazione, IT, legale, acquisti e coordinamento** e attività sanitarie, socio sanitarie, sociali e socio assistenziali realizzate attraverso le proprie unità di offerta.
- “soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;
- “soggetti sottoposti all’altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.Lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- “stakeholders”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS;
- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- “whistleblower”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati.

•1) IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.

●1.1) Premessa.

Il presente documento si prefigge di individuare le linee guida utilizzabili per la costruzione dello specifico "modello" di organizzazione, gestione e controllo di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

●1.2) Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni.

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con tale Decreto è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate Enti), un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in discorso siano stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati. La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della Organizzazione, considerata "quale

autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" sui generis, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001 contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando delle quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive tra cui la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi; fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme delle norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale; ciò solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già detto, deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I punti chiave del Decreto riguardano quindi:

a) le persone coinvolte nella commissione del reato, che sono:

I) persone fisiche che rivestono posizioni c.d. "apicali" (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);

II) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;

Come si vede, i soggetti richiamati dalla norma in esame sono primariamente coloro i quali svolgono funzioni inerenti la gestione ed il controllo dell'ente o di sue articolazioni e pertanto è necessario che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati sia monitorata attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Allo stesso modo però sono di particolare rilievo anche le attività svolte dai dipendenti sotto il diretto controllo delle figure apicali, stante la sempre più frequente e necessitata frammentazione dei processi operativi e decisionali, per cui occorre poter documentare ai fini dell'efficacia del Modello che anche i dipendenti che svolgono attività in aree sensibili ricevono il costante monitoraggio da parte dei propri superiori.

Ciò impone una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel caso di verifica, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una colpa dell'organizzazione, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono pertanto il contenuto fondamentale del presente Modello Organizzativo.

b) la tipologia di reati previsti

I) Reati contro il Patrimonio della Pubblica Amministrazione commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)

II) Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento dei dati (art. 24 bis)

III) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

IV) Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del decreto), ed in particolare:

1) indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter C.P.);

2) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1 C.P.);

3) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis C.P.);

4) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter C.P.);

5) corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 C.P.);

6) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 C.P.);

7) corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter C.P.);

8) istigazione alla corruzione (art. 322 C.P.);

9) concussione (art. 317 C.P.);

10) malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis C.P.).

V) In virtù, poi, della promulgazione ed entrata in vigore della Legge 409/2001 relativa a "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", così come configurati dall'art. 25-bis. del Decreto, vale a dire:

1) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 C.P.);

2) alterazione di monete (art. 454 C.P.);

3) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 C.P.);

4) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 C.P.);

5) falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 C.P.);

6) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 C.P.);

7) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 C.P.);

8) uso di valori di bollo contraffatti o alterati.

VI) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la "Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366", i c.d. "reati societari" così come configurati dall'art. 3 del citato D. Lgs. 61/2002 e dall'art. 25-ter del Decreto, vale a dire:

- 1) false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- 2) false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- 3) falso in prospecto (art. 2623 c.c.);
- 4) falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624);
- 5) impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- 6) indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- 7) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- 8) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- 9) operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- 10) omessa esecuzione di denunce, comunicazioni o depositi (art. 2630 c.c.);
- 11) omessa convocazione dell'assemblea (art. 2631 c.c.);
- 12) formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- 13) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- 14) infedeltà patrimoniale (art. 2634 c.c.);
- 15) infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità (art. 2635 c.c.);
- 16) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- 17) aggio (art. 2637 c.c.);
- 18) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

VII) Successivamente, alla promulgazione ed entrata in vigore della Legge n.7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1991, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno", i c.d. reati con finalità di

terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali, introdotti attraverso l'inserimento dell'articolo 25-quater al Decreto 231. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, ult. comma) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

VIII) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore della Legge 228/2003 "Misure contro la tratta delle persone", è stato inserito al Decreto 231 l'articolo 25-quinquies, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del Codice Penale.

IX) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore della Legge 18 aprile 2005, n. 62 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004" è stato inserito al Decreto 231 l'articolo 25-sexies - Abusi di mercato, in relazione ai reati di

abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

X) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore della Legge 3 agosto 2007, n. 123 "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia" è stato inserito al Decreto 231 l'articolo 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

XI) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione" è stato inserito al Decreto 231 l'articolo 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

XII) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore della Legge 23 luglio 2009, n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" è stato inserito al Decreto 231 l'articolo 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

XIII) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore della Legge 3 agosto 2009, n. 116 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale" è stato inserito al Decreto 231 l'articolo 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

XIV) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 "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 stato inserito al Decreto 231 l'articolo 25-undecies - Reati ambientali

XV) In virtù della promulgazione ed entrata in vigore del dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. " (G.U. n. 172 del 25 luglio 2012); per gli effetti dell'art. 30 della L. 17 ottobre 2017, n. 161 "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate." (G.U. n. 258 del 4 novembre 2017) è stato inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

XVI) In virtù dell'art. 5 della L. 20 novembre 2017, n. 167 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017" è stato inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-terdecies - Razzismo e xenofobia

XVII) In virtù dell'art. 5 comma 1 della L. 3 maggio 2019, n. 39 è stata data attuazione, nel nostro ordinamento, della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014 ed è stato inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

XVIII) In virtù dell'art. art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 è stato inserito nel D.Lgs. 231/01 l'articolo 25-quinquiesdecies "Reati tributari".

●1.3) Azioni da parte della Organizzazione che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa.

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b) ha affidato, ad un organo interno (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito fraudolentemente eludendo il Modello suindicato;
- d) non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'OdV.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'OdV devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'"esonero" di responsabilità dell'ente. A tale proposito lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione, garantendo le esigenze suddette, possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (c.d. Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, che – di concerto con i Ministeri competenti – può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli di organizzazione e di gestione a prevenire i reati.

●1.4) Riferimenti normativi

Nella elaborazione del presente modello sono stati presi in esame principalmente i seguenti riferimenti normativi. Tale elenco di riferimenti è da considerarsi non esaustivo.

La scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei Reati. Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle norme cogenti e dalle linee guida di settore, il Modello tiene conto delle peculiarità della realtà di servizi e della struttura organizzativa di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS.

Principali riferimenti normativi

- Legge n. 106/2016 di delega al Governo della riforma del Terzo settore
- D.Lgs 117/2017 "**Codice del Terzo Settore**"
- Delibera ANAC n. 32 del 20 gennaio 2016, le Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali** (indicazioni per stazioni appaltanti che agli operatori privati)
- Libro V Codice Civile
- Linee guida Confindustria giugno 2021
- il "Modello 231/2001 per gli enti no profit: una soluzione per la gestione dei rischi" (CNDCEC);
- "Modello 231 e enti no profit alla luce della riforma del Terzo Settore e degli orientamenti dell'ANAC (FNC)".

Norme Regione Lombardia

-D.g.r. 30 maggio 2012 - n. IX/3540 Determinazioni in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie e di razionalizzazione del relativo sistema di vigilanza e controllo

-D.g.r. 10 ottobre 2007, n. 5509 «Determinazioni relative ai servizi accreditati nell'area dipendenze»;

-D.g.r. 22 dicembre 2008, n. 8720 «Determinazioni in merito alla riqualificazione dei servizi ambulatoriali per le dipendenze»

-Legge Regionale 12 marzo 2008, n. 3 Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale (in particolare art.14 della LR 3/2008 in forza del quale la Regione svolge funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio dell'attività di vigilanza e controllo e le ASL attuano la funzione di vigilanza e controllo sulle unità di offerta pubbliche e private, sociali e sociosanitarie);

-Legge Regionale 30 dicembre 2009, n. 33 Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità

In attuazione del Codice del Terzo Settore

▪Decreto Ministeriale 4 maggio 2018 (GU n.163 del 16 luglio 2018)
Modalità applicative del contributo, sotto forma di credito d'imposta, in favore delle fondazioni di cui al decreto legislativo 17 maggio 1999, n. 153.

▪Decreto Ministeriale del 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9 agosto 2019)
Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli Enti del Terzo Settore.

▪Decreto Ministeriale del 23 luglio 2019 (GU n. 214 del 12 settembre 2019)
Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli Enti del Terzo Settore.

▪Decreto Ministeriale del 28 novembre 2019 (GU n. 24 del 30 gennaio 2020)
Erogazioni liberali in natura a favore degli Enti del Terzo Settore.

▪Decreto Ministeriale del 5 marzo 2020 (GU n. 102 del 18 aprile 2020)
Adozione della modulistica di bilancio degli Enti del Terzo Settore.

▪Decreto Ministeriale n. 106 del 15 settembre 2020 (GU n. 251 del 21 ottobre 2020)
Procedure di iscrizione nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, modalità di deposito degli atti, regole per la predisposizione, la tenuta, la conservazione e la gestione del Registro.
Consulta la pagina dedicata, dove sono consultabili anche gli aggiornamenti degli allegati tecnici apportati con decreto direttoriale.

▪Decreto Ministeriale n. 72 del 31 marzo 2021

Adozione delle Linee guida sul rapporto tra pubbliche amministrazioni ed Enti del Terzo Settore negli articoli 55-57 del Decreto legislativo n. 117 del 2017.

▪Decreto Interministeriale n. 107 del 19 maggio 2021 (GU n.177 del 26 luglio 2021) Regolamento ai sensi dell'articolo 6 del Decreto legislativo n. 117 del 2017 (Codice del Terzo Settore), concernente l'individuazione di criteri e limiti delle attività diverse.

▪Decreto Interministeriale 6 ottobre 2021 (GU n. 285 del 30 novembre 2021) Individuazione dei meccanismi assicurativi semplificati, con polizze anche numeriche, e disciplina dei relativi controlli.

▪Decreto Ministeriale n. 89 del 23 febbraio 2022 (GU n. 163 del 14 luglio 2022) Regolamento concernente le modalità di attuazione del social bonus.

▪Decreto Ministeriale del 9 giugno 2022 (GU n. 170 del 22 luglio 2022) Adozione delle linee guida sulla raccolta fondi degli Enti del Terzo Settore.

Circolari

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Terzo-settore-e-responsabilita-sociale-imprese/focus-on/Riforma-terzo-settore/Pagine/Circolari-orientamenti-ministeriali-Codice-Enti-Terzo-settore.aspx>

●1.5) Le linee guida ANAC

A seguire gli aspetti più significativi richiamati dalle linee guida in oggetto:

-introducono di fatto l'obbligo per gli ETS affidatari di servizi sociali di dotarsi del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001

-contengono disposizioni che ammettono la possibilità di effettuare affidamenti agli enti no-profit in deroga all'applicazione del Codice dei contratti pubblici, prevedendo forme di aggiudicazione o negoziali tali da consentire ai suddetti enti di poter esprimere al meglio la propria progettualità

-le linee guida ANAC quanto alle modalità di erogazione dei servizi sociali prevedono il ricorso da parte della Amministrazione aggiudicatrice a determinati strumenti che possono essere scelti discrezionalmente tra cui:

o a) **autorizzazione e accreditamento** (art. 11, L. 328/2000) subordinato alla verifica del possesso di requisiti di onorabilità e di capacità professionale, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e concorrenza; nella valutazione dei requisiti

l'Amministrazione deve tenersi conto degli aspetti organizzativi e metodologici, delle garanzie offerte agli utenti e della qualità dei progetti proposti

ob) **convenzione con le associazioni di volontariato di cui alla L. 266/91** Le convenzioni possono essere stipulate solo con organizzazioni di volontariato selezionate tra soggetti moralmente affidabili in possesso dei seguenti requisiti soggettivi: assenza di fini di lucro, elettività e gratuità delle cariche associative, gratuità delle prestazioni fornite dagli aderenti, obbligo di formazione del bilancio, nonché di adeguata attitudine e capacità tecnica e professionale;

oc) **acquisto di servizi e prestazioni** (art. 5, DPCM 30 marzo 2001) in deroga alle disposizioni del Codice dei contratti, la delibera ANAC evidenzia la necessità di pubblicizzare adeguatamente il fabbisogno presunto di servizi in un determinato arco temporale, predeterminando le tariffe e le caratteristiche qualitative delle prestazioni da acquistare; si tiene conto dell'offerta economicamente più vantaggiosa tra soggetti erogatori di servizi;

od) **affidamento ai soggetti del terzo settore** (art. 6, DPCM 30 marzo 2001), nel rispetto dei principi costituzionali di trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.), nonché del principio di libera concorrenza tra i privati, privilegiando le procedure di aggiudicazione ristrette e negoziate e il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Gli Enti del terzo settore ai fini dell'affidamento dei servizi sociali secondo l'ANAC devono avere i seguenti requisiti:

-il **possesso di requisiti di moralità professionale** (come già definiti nel D.Lgs. 163/2006, sostituito dal D.Lgs. 50/2016) (l'art. 80 del D. Lgs. 50/2016 (Motivi di esclusione) del D.Lgs. 50/2016, che elenca analiticamente tutti i motivi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione: condanne definitive, delitti, sussistenza di cause di decadenza/sospensione/divieto, violazioni di obblighi tributari e delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pendenza di procedure concorsuali, illeciti professionali tali da rendere dubbia l'integrità o l'affidabilità dell'operatore; situazioni di conflitto di interesse; distorsioni della concorrenza; sanzioni interdittive);

-**l'adozione della carta dei servizi** (per l'autorizzazione e l'accreditamento, ai sensi dell'art. 13, L. 328/2000, garantisce la qualità delle prestazioni, vincolando il soggetto erogatore al mantenimento degli standard predefiniti e consentendo al contempo all'utente di richiederne il rispetto. Nella carta sono definiti i criteri per l'accesso ai servizi e le modalità di funzionamento dei medesimi); deve ispirarsi ai principi riportati nel DPR 3 maggio 2001 per la carte dei servizi dei Comuni;

-il **rispetto delle prescrizioni** del D.Lgs. 231/2001

-requisiti minimi di idoneità tecnica ed economica, nel rispetto dei principi di ragionevolezza e proporzionalità.

Il Modello di Organizzazione deve inoltre prevedere secondo ANAC:

-l'individuazione delle aree a maggior rischio di compimento di reati (alcuni reati sono più ricorrenti nei Modelli degli ETS, in relazione alla loro pervasività: reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di SSL, reati di ricettazione, riciclaggio);

-la previsione di idonee procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle attività definite a maggior rischio di compimento di reati;

-l'adozione di modalità di gestione delle risorse economiche idonee ad impedire la commissione dei reati;

-la previsione di un appropriato sistema di trasmissione delle informazioni all'Organismo di Vigilanza;

-la previsione di misure di tutela dei dipendenti che denunciano illeciti;

-l'introduzione di sanzioni per l'inosservanza dei modelli adottati;

-nomina di un Organismo di Vigilanza.

•2) SANZIONI APPLICABILI.

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive concernono:

- a) l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- b) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- c) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- d) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

•3) MODELLO ADOTTATO DA Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS

●3.1) Motivazioni di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione.

Si formulano alcune considerazioni per la corretta comprensione della realtà Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS e delle ragioni che hanno indotto tale ente ad adottare il presente Modello Organizzativo.

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS è soggetto gestore di servizi socioassistenziali e sociosanitari fondamentali per il territorio affidati da un ente pubblico; persegue finalità civiche, di utilità sociale e di solidarietà sociale, nei settori dell'assistenza sociale e socio-sanitaria, dell'assistenza sanitaria, della beneficenza e della formazione nell'ambito territoriale della Regione Lombardia, ispirandosi ai principi del rispetto, valorizzazione e promozione integrale della persona

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS è ente soggetto a controlli ex LR Lombardia 5 gennaio 2000, n. 1 "Riordino del sistema delle autonomie in Lombardia in forza del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 112 (Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dallo Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della legge 15 marzo 1997, n. 59)", con la quale la Regione Lombardia ha individuato nelle Aziende Sanitarie Locali e nelle Province, secondo gli ambiti di rispettiva competenza, le autorità preposte allo svolgimento delle funzioni amministrative di vigilanza e controllo previste, ex artt. 23 e 25 del Codice civile, sulle persone giuridiche private di cui al Libro Primo, Titolo II del C.c.

E' soggetto gestore nella veste giuridica di Fondazione cioè si tratta di un'organizzazione per la gestione di un patrimonio autonomo destinato e vincolato, in modo tendenzialmente perpetuo, al perseguimento di uno scopo socialmente rilevante prestabilito dal fondatore. Il patrimonio è dunque l'essenza della Fondazione, tant'è che il controllo governativo sulle persone giuridiche di diritto privato è tutto incentrato sulla capacità della fondazione di raggiungere il proprio scopo mediante il proprio patrimonio. **Nel maggio 2022 si è avuto il passaggio da Associazione** (costituita nel 2013) **a Fondazione con Decreto Regione Lombardia n. 907 Del 26/05/2022** con conseguente variazione ed adozione di un nuovo statuto sociale interamente aggiornato, composto di n. 24 articoli e veste giuridica più consona alla

tipologia di attività svolta e al livello dimensionale da tempo raggiunto, in grado di tutelare adeguatamente il patrimonio materiale e immateriale dell'ente.

La Mission di cui Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS si fa interprete è quella di erogare un **servizio ispirato alla filosofia del "Progetto Uomo" di Don Mario Picchi che pone al centro il recupero della dignità dell'uomo**, contrastare il disagio giovanile e migliorare la qualità della vita delle persone fragili aiutandole ad affrancarsi dalle dipendenze e da problematiche psico-patologiche. Non c'è dunque necessità di evocare l'impegno della Direzione dell'Organizzazione e dei diretti collaboratori e il livello di coinvolgimento per il raggiungimento degli obiettivi perché tali valori sono ben radicati negli obiettivi condivisi all'interno delle diverse unità di servizio e nelle complesse attività quotidiane che vengono realizzate.

Altro punto di forza della realtà Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS è il profondo **radicamento sul territorio e la storia di esperienze** ad oggi maturate.

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS si adopera per divulgare e promuovere i principi e i valori della filosofia del "Progetto Uomo" attraverso competenze di altissimo profilo.

A garantire il miglioramento continuo dei servizi, la filosofia PDCA (Plan-Do-Check-Act) del ciclo di Deming, dal momento che è già attivo il controllo dei processi che determinano la qualità dei prodotti e dei servizi forniti attraverso un sistema di gestione redatto ai sensi della norma ISO 9001:2008 e certificato da Ente terzo nonchè mantenuto costantemente attivo.

Non si tratta solo di servizi tecnici (socio-sanitari e socio-assistenziali) collocati su utenti ma percorsi condivisi di vissuto comune dove lo scambio comunicativo ed emotivo è molto forte

Le attività sono differenziate su unità di offerta nei settori socio-sanitario e socio-assistenziale e variamente articolate su sedi diverse e ad oggi si articolano principalmente su

- programma terapeutico tradizionale per utenti con problematiche di tossicodipendenza (orientamento- comunità terapeutica- reinserimento)
- programma per utenti in doppia diagnosi (alcol/tossicodipendenti con certificata patologia psichiatrica)
- programma alcolisti
- modulo sperimentale gioco d'azzardo patologico
- unità di orientamento (u.d.o) a bassa soglia assistenziale (rivolto ad utenti con precedenti esperienze pluriennali ambulatoriali o comunitarie in condizioni stabili non aventi una dipendenza attiva)

L'accreditamento regionale inoltre implica un innalzamento dei livelli qualitativi del servizio rispetto all'autorizzazione e l'assunzione di una serie di obblighi nei confronti del servizio Socio Sanitario Regionale e di standard da garantire (rif D.g.r. 30 maggio 2012 - n. IX/3540 Determinazioni in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie e di razionalizzazione del relativo sistema di vigilanza e controllo)

L'accreditamento istituzionale è un livello di validazione dei servizi che certifica il possesso di ulteriori requisiti (sotto il profilo soggettivo o strutturale, tecnologico o organizzativo) rispetto a quelli minimi di esercizio. La domanda di accreditamento è volontaria e l'accreditamento istituzionale costituisce l'effetto di un provvedimento amministrativo specifico, adottato in esito alla positiva verifica di sussistenza dei requisiti dalla legge previsti per la sua adozione. E' pertanto rilasciato a favore di un soggetto giuridico (soggetto accreditato) per una determinata unità di offerta, il quale consegue l'iscrizione nel registro degli enti accreditati e l'abilitazione ad erogare prestazioni per conto del servizio sociosanitario regionale. L'accreditamento è presupposto necessario ma non sufficiente per erogare prestazioni sociosanitarie, tramite apposita contrattualizzazione, a carico del FSR.

Il **Contratto con Regione Lombardia** è poi garanzia del mantenimento dei requisiti di esercizio ed accreditamento, dell'appropriatezza delle prestazioni, nonché dell'impegno ad assumere quale obiettivo primario il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni

La **Vigilanza sulle unità di offerta a cura dell'ATS VALPADANA** circa il mantenimento dei requisiti strutturali, gestionali, tecnologici ed organizzativi avviene secondo principi di programmazione, integrazione, completezza (rif. D.g.r. 30 maggio 2012 - n. IX/3540 Determinazioni in materia di esercizio e accreditamento delle unità di offerta sociosanitarie e di razionalizzazione del relativo sistema di vigilanza e controllo) attraverso azioni di

- conoscenza delle unità d'offerta
- conoscenza delle regole di sistema
- conoscenza delle strategie aziendali
- conoscenza e revisione in progress degli strumenti volti a garantire procedimenti di valutazione oggettivi e trasparenti

Controlli vengono effettuati costantemente sui seguenti aspetti (cd "Scheda Struttura" delle Unità di Offerta Sociosanitarie -UOS)

aa) mantenimento dei requisiti soggettivi (del Legale Rappresentante e del Gestore)

a) strutturali: dimensioni – articolazione degli spazi, individuali e comuni (standard strutturali);

- b) gestionali: quantità e tipologia Risorse Umane, rispetto della normativa, affidamento di prestazioni a terzi, presenza di volontariato, ecc. (standard gestionali);
- c) tecnologici: impianti, arredi e attrezzature;
- d) organizzativi: carta dei servizi, linee guida, protocolli, attività progettuali, debito informativo, customer, scheda struttura.

L'esercizio dell'attività di vigilanza e di controllo dell'appropriatezza è finalizzato a:

- tutelare le persone che accedono alle unità d'offerta, soprattutto quelle in condizioni di maggior fragilità;
- verificare il corretto adempimento e rispetto delle regole vigenti;
- verificare l'efficacia e l'efficienza degli interventi;
- assicurare l'uso appropriato delle risorse;
- garantire la corretta competizione tra gli erogatori.

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS opera inoltre con Carta dei Servizi (Allegato B paragrafo 2.2.5.; dall'art. 9 della LR 3/2008) quale strumento diretto ad assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa e ad informare i soggetti che fruiscono della rete sulle condizioni che danno diritto all'accesso e sulle modalità di erogazione delle prestazioni, nonché sulle condizioni per facilitarne la valutazione da parte degli utenti e sulle procedure per la loro tutela nei casi di inadempienza.

Il **Controllo di appropriatezza dei servizi** (Allegato C paragrafo 1.4) **viene effettuato regolarmente dall'ATS VALPADANA** su tutte le unità di offerta sociosanitarie abilitate all'esercizio, accreditate o contrattualizzate, che verifica l'erogazione delle prestazioni all'utente, sia in termini assistenziali che organizzativi.

In particolare, l'attività comprende:

- *controllo di appropriatezza assistenziale* - verifica del livello di adeguatezza e di qualità delle prestazioni erogate, comprendendo i livelli sia formali che sostanziali, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- *controllo di appropriatezza nella classificazione dell'utente* - verifica circa la corretta classificazione dell'utente, così come definite dal sistema informativo regionale per le specifiche tipologie di unità d'offerta;
- *controllo di appropriatezza amministrativa* - verifica circa la corretta rendicontazione delle prestazioni erogate dalle unità di offerta sociosanitarie.

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS ritiene dunque che l'adozione di tale Modello, unitamente alla emanazione del Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di

tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Collaboratori, Fornitori, Terze Parti, ecc.).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali a cui si ispira Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, nell'approvare il Modello, ha affidato ad un apposito comitato l'incarico di assumere le funzioni di OdV, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Per quanto concerne i dettagli in merito all'OdV nominato dalla Organizzazione si veda il capitolo 4 del presente Modello.

●3.2) Finalità del Modello.

Il Modello predisposto da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS si fonda su di un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, alla verifica dei reati (aree a rischio) contemplati dal Decreto, per prevenirne od impedirne la commissione.

Tali procedure organizzative e operative, con le relative attività di controllo, nella sostanza:

a) individuano le aree/i processi di possibili rischi nella attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio di reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto economico, lo verificano e lo documentano (Risk Management);

b) definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Organizzazione in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:

I) un sistema normativo – composto dal Codice Etico della Organizzazione – che fissa le linee di orientamento generali, formalizzate nel tempo, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori "sensibili";

II) un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;

III) la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

c) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;

d) attribuiscono ad un OdV specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

I) prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;

II) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS;

III) ribadire che Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS intende attenersi.

Spostandosi dallo specifico contesto operativo di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, sia interno che esterno, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli per la programmazione, la formazione ed attuazione delle decisioni della Organizzazione, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed alla evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema compatibile con la struttura organizzativa dell'ente, così da integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, ma nello stesso tempo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, gli Amministratori, i dipendenti, nonché coloro che operano per Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, quale che sia il rapporto, anche temporaneo che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale ma anche organizzativa, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

A tal fine, la Organizzazione si propone, con l'adozione del Modello, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta, e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed al Codice Etico di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS.

●3.3) Struttura del Modello.

Il Modello si compone di un indice, di un elenco degli allegati, delle definizioni, di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'OdV, con l'indicazioni delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e quelli inerenti la formazione Risorse Umane.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di Risk Assessment, sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo.

Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un Reato, con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le diverse "Parti Speciali", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti.

Inoltre, l'evoluzione legislativa, quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto, potrà rendere necessario l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali".

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS ha inteso innanzitutto dotarsi di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con

responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

Tale organizzazione di poteri e responsabilità risulta anche dalle precedenti delibere consiliari e sarà ulteriormente definita nelle delibere ed altri atti di attuazione del presente Modello.

L'applicazione del Modello viene garantita anche mediante la definizione di regole generali e di idonee procedure per disciplinare i processi delle diverse aree aziendali, soprattutto quelle a maggior rischio di commissione dei reati, nonché da un sistema disciplinare, di cui più diffusamente nelle specifiche "Parti Speciali".

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS ha, inoltre, individuato un sistema di controllo di gestione basato su strumenti consolidati nella pratica amministrativa che consente la tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Soprattutto, ma non solo, nell'area della gestione finanziaria, Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS si avvale e si avvarrà di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure manuali ed informatiche in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale così da poter procedere in qualsiasi momento all'esecuzione di controlli che individuino finalità e motivazioni dell'operazione con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica dell'operazione stessa.

Infine, il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di far raggiungere a tutti i destinatari che operano per l'azienda il flusso aggiornato delle comunicazioni societarie di natura organizzativa, gestionale, normativa ed etica necessarie per il corretto funzionamento della Organizzazione e del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'OdV provvederà a richiedere simili aggiornamenti ed integrazioni delle singole "Parti Speciali".

●3.4) Destinatari del Modello Organizzativo

Il Modello è indirizzato - in primis - a tutto il personale di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Organizzazione, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso.

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti,

professionisti, etc) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai Partners di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, si prevede che la Organizzazione

- prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi svolga un'adeguata procedura di due diligence. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

●3.5) Modifiche e integrazioni del Modello.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS.

E' attribuito all'OdV il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

- I) introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- II) revisione dei documenti aziendali che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "sensibili" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- III) introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- IV) evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale, restando poi comunque necessaria l'approvazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

•4) ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI

●4.1) Le attività sensibili di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS

A seguito di analisi dei processi e delle operatività aziendali, Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS e' giunta all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Si è proceduto ad una rilevazione e mappatura dei rischi riscontrati con specifico riferimento alle attività effettivamente svolte ed alle funzioni di fatto esercitate dagli operatori.

Dall'analisi svolta i reati nei quali potrebbero ricadere le attività sensibili individuate sono i seguenti:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24)

Alcuni reati da considerare

- Art. 316-bis c.p. - Malversazione a danno dello Stato
- Art. 316-ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 640 comma 2, c.p. - Truffa ai danni dello Stato
- Art. 640 bis - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640 ter - Frode informatica

Attività sensibili

- Gestione della raccolta fondi attraverso il 5x1000
- Gestione dei fondi pubblici
- Gestione dei progetti umanitari finanziati dallo Stato o altri enti europei

Potenziali modalità di commissione dei reati

- Raccolta fondi attraverso la quota del 5x1000 (quota pubblica dell'imposta IRPEF) che è destinata ad Associazioni che svolgono attività di interesse sociale, volontariato o ricerca scientifica, a fronte di attività di diversa natura

- Ottenimento di finanziamenti pubblici per progetti socio-sanitari / umanitari non destinati o destinati solo parzialmente alle finalità indicate nei bandi di riferimento

Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25)

Alcuni reati da considerare

- Art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-quater c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 321 – Pene per il corruttore
- Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione
- Art. 346-bis c.p. - Traffico di influenze illecite

Attività sensibili

- Gestione dell'attività di advocacy / lobbying verso le Pubbliche Amministrazioni
- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza.

Potenziali modalità di commissione dei reati

- In occasione di attività di advocacy / lobbying, corruzione di Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio al fine di influenzare le scelte istituzionali che, a livello nazionale, possono influire in modo determinante sulle attività degli Enti.
- Rapporti con Comune, Regioni, Banche.

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies)

Alcuni reati da considerare

- Art. 648 Ricettazione
- Art. 648-bis Riciclaggio
- Art. 648-ter Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Art. 648-ter.1. – Autoriciclaggio

Attività sensibili

- Gestione degli adempimenti fiscali
- Gestione della tesoreria sulle singole strutture
- Gestione della contabilità generale e del bilancio

Potenziali modalità di commissione dei reati

- Risparmi di imposte (i proventi di alcuni ETS non sono soggetti all'Ires) non dovute e reimpiego dei proventi illeciti all'interno dell'organizzazione.
- Mancato utilizzo delle somme corrisposte a titolo di contributo spese a favore degli ospiti.

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies)

Alcuni reati da considerare

- Art. 600-bis c.p. Prostituzione minorile
- Art. 601 c.p. Tratta di persone
- Art. 603-bis c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. Caporalato)
- Art. 603-ter c.p. Pornografia minorile
- Art. 600-quater c.p.. Detenzione di materiale pornografico

Attività sensibili

- Selezione, assunzione ed impiego Risorse Umane

Potenziali modalità di commissione dei reati

- Sfruttamento degli utenti o dei volontari, sottoponendoli a condizioni degradanti ed approfittando del loro stato di debolezza e collaborazione gratuita.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater)

Alcuni reati da considerare

- Art. 280-bis c.p. Attentato per finalità terroristiche o di eversione
- Art. 280-bis c.p. Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi

Attività sensibili

- Gestione degli acquisti
- Selezione e gestione dei partner per forniture
- Gestione delle sponsorizzazioni

Potenziali modalità di commissione dei reati

Possibili situazioni di proselitismo interno su questioni religiose o politiche

Reati informatici e trattamento illecito dei dati (Art. 24 bis)

Attività sensibili

- Conservazione dei dati sensibili per lavoratori, utenti , problemi di privacy e security.

Delitti di Criminalità organizzata (Art. 24 ter)

Alcuni reati da considerare

- Art. 416 c.p. Associazione per delinquere
- Art. 416 comma 6 (quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto)
- Art 416-bis c.p. Associazioni di tipo mafioso anche straniere
- DPR 9 ottobre 1990, n. 309, Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza - Art. 74. (Legge 26 giugno 1990, n. 162, articoli 14, comma 1, e 38, comma 2) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope

Attività sensibili

- Gestione dei progetti di sviluppo
- Gestione della raccolta fondi
- Gestione dei lasciti testamentari e delle donazioni

- Gestione dei partner commerciali per la realizzazione dei progetti

Potenziali modalità di commissione dei reati

Associazione tra diversi soggetti (sia interni che esterni all'Ente, nonché stranieri), al fine di raccogliere fondi per progetti socio-assistenziali o di sviluppo di attività nuove fittizi; impiegati invece per finalità diverse dagli obiettivi istituzionali dell'Ente.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci (Art. 25 decies)

Induzione all'autorità giudiziaria per richiesta false dichiarazione di certificazioni e relazioni all'autorità giudiziaria Art. 377 bis cp

Reati Societari ove applicabili alle Fondazioni, Onlus, e agli ETS **(Art. 25 ter)**

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies)

Reati ambientali (Art. 25 undecies)

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio delle quali – in relazione all'evoluzione legislativa o dell'attività dell'Ente – sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività sensibili.

•5) ORGANISMO DI VIGILANZA.

●5.1) Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento sia affidato ad un organismo della Organizzazione, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato OdV. Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS ha ritenuto di nominare un OdV collegiale, composto da minimo due e massimo tre membri, definiti secondo le seguenti logiche:

a) un membro scelto all'interno della Fondazione tra i dipendenti qualificati come direttori nella Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS;

b) minimo uno e massimo due membri scelti all'esterno della struttura societaria tra persone di comprovata esperienza, indipendenza e professionalità tali da poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

L'OdV nominerà al proprio interno un membro chiamato fungere le funzioni di Presidente e un membro chiamato a fungere le funzioni di Segretario.

Il Segretario, svolgendo la propria attività in stretto contatto con l'OdV, garantirà che tutte le attività relative al Decreto, la cui implementazione venga richiesta dal Consiglio di Amministrazione, vengano implementate da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS nei tempi richiesti e con l'atteso livello di qualità.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali l'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvarrà del supporto di quelle altre funzioni aziendali di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento del fine detto.

L'OdV della Organizzazione si avvale del supporto delle strutture aziendali specializzate che occupano specificamente parte del proprio lavoro nell'esame delle richieste di controllo e vigilanza inoltrate dall'OdV, nonché dalle direzioni di aree di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS definite a rischio.

In caso di disaccordo tra i componenti dell'OdV, gli stessi dovranno riferire direttamente al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni necessarie o comunque opportune, al fine di assicurare la continuità applicativa del Modello e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia e del Codice.

●5.2) Caratteristiche dei componenti dell' OdV

L'OdV nominato da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, in linea con le disposizioni del Decreto, e precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli articoli 6 e 7, e dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

a.)Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di staff a sé stante nella struttura organizzativa, con una sostanziale indipendenza

gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV collabora, altresì, direttamente con il Comitato Esecutivo.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'OdV, in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello).

Pertanto solo il Consiglio di Amministrazione è a conoscenza delle valutazioni sulla performance professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV: il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

a.) Professionalità

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

In particolare deve possedere competenze legali specialistiche in tema di responsabilità penale degli enti ai sensi del Decreto legislativo n.231/2001 quindi con particolare riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

I membri dell'OdV devono possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli Organi sociali e con il vertice aziendale, il non essere mai stati imputati in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS;
- conflitti d'interesse, anche potenziali con Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, di imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.Lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

a.)Continuità d'azione

L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Organizzazione, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

L'OdV in particolare deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni – ovvero dipendenti dell'ente – od esterni) rispetto al CdA di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;

- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'OdV deve riunirsi almeno 3 (tre) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno, un report di stato avanzamento lavori e programmazione ad ogni incontro, ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio che presenterà al CdA della Fondazione.

a.) Onorabilità

Sul piano soggettivo, pertanto, i membri dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, forniti di conoscenze senz'altro di carattere legale (societaria e penale sopra tutte) ma anche dotati di conoscenze di tipo aziendalistico. I membri dell'OdV devono, come detto, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli Organi sociali ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle

proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della Organizzazione, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

●5.3) Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

I membri prescelti devono avere le caratteristiche di cui sopra e, quindi, almeno uno di loro deve essere interno alla Fondazione al fine di garantire la conoscenza specifica e la continuità d'azione, mentre tra i componenti devono essere presenti competenze giuridiche specifiche in tema di responsabilità degli enti, di tutela dell'ambiente e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Devono, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto Organismo, i membri rivestono il loro ruolo per anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

I membri possono essere rinominati alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina dei membri del nuovo organismo.

In tale periodo il loro compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

●5.4) Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare il Responsabile di ciascuna area del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso.

Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente Modello validato dall'OdV stesso, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della Organizzazione nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi.

La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'OdV che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo.

In Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS sono stati individuati quali Responsabili di funzioni i seguenti soggetti apicali:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione/Datore di lavoro
- Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione
- n. 3 Componenti del Comitato Esecutivo
- Direttore Generale e con funzione di Direttore Risorse Umane
- n. 2 Vice Direttori

- Coordinatore Accoglienza
- Coordinatore Rientro

- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Direttore Centro Studi
- Direttore Colloqui
- Direttore CFP

- Direttore CSE minori
 - Direttore Accoglienza
 - Direttore Modulo Alcool
 - Direttore Rientro
 - Direttore Comunità (CT)
 - Direttore Sanitario
 - Direttore Servizio Multidisciplinare Integrato (SMI)
 - Direttore Servizio a Bassa Soglia
-
- Direttore Amministrazione – Ufficio personale – Ufficio Acquisti

Sono, in ogni caso, considerati Responsabili di funzioni tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Organizzazione, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati Responsabili di funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività potenzialmente a rischio di reato individuate nel Modello.

Ciascun Responsabile di area è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento

dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

●5.5) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Da un punto di vista generale, all'OdV, spettano essenzialmente due tipi di attività, che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati, e più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare affinché siano conseguiti i risultati attesi dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o semplicemente l'opportunità di adeguare il Modello a norme sopravvenute ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra, sono finalizzate all'effettuazione, da parte dell'OdV, di una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche modificazioni debbano essere apportate ai protocolli;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento dello stesso, che peraltro risulta integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti dal Decreto, sarà proprio l'OdV in esame a doversi attivare affinché vengano apportati, in tempi brevi, i necessari aggiornamenti.

Su di un piano più operativo, le suindicate funzioni si tradurranno nelle seguenti azioni:

a) effettuare interventi periodici, sulla base di un programma annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, volti all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare:

I) affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme;

II) affinché i principi etici siano rispettati;

III) sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto.

b) segnalare eventuali carenze/inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto e verificare che il Management provveda ad implementare le misure correttive, realizzando, se necessario, manuali di controllo;

c) suggerire procedure di verifica adeguate, tenendo comunque sempre presente, come rimanga in capo al Management della Organizzazione, agli organi sociali specificatamente deputati, la rispettiva responsabilità di controllo delle attività sociali;

d) avviare indagini interne straordinarie laddove si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei reati;

e) verificare periodicamente gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dalla Organizzazione nell'ambito delle aree a rischio;

f) promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i dipendenti, i collaboratori e i terzi che comunque abbiano rapporti con la Organizzazione, predisponendo la documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero specifici seminari o incontri di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato;

g) coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle aree a rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, ecc.). In particolare, l'OdV dovrà coordinarsi con le funzioni competenti presenti nell'Organizzazione per i diversi profili specifici e precisamente: con il Comitato Esecutivo, per l'interpretazione della normativa rilevante e per la definizione delle clausole contrattuali, con la Direzione Generale in merito alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari, con la Direzione Amministrativa per il controllo dei flussi finanziari, ed in generale con tutte le altre funzioni per il monitoraggio ed implementazione del sistema di controllo, con particolare riferimento alla Direzione Generale.

h) coordinarsi con le altre funzioni aziendali:

I) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le funzioni aziendali dovranno comunicare per iscritto i nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione non già a conoscenza dell'OdV;

II) per tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;

III) per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello;

IV) per garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;

i) richiedere di mantenere il Modello aggiornato, adeguandolo alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della Organizzazione e/o a differenti esigenze aziendali;

j) richiedere l'aggiornamento periodico della mappa delle attività a rischio e verificarne l'effettivo aggiornamento attraverso il compimento di verifiche periodiche puntuali e mirate sulle attività a rischio. A tal fine all'OdV devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;

k) raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché provvedere all'aggiornamento della lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;

l) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del presente Modello siano comunque adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto.

A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, salvi i casi in cui tale consenso preventivo sia reso necessario da leggi e regolamenti, alle persone e a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'OdV devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

L'OdV deve essere inoltre, dotato di un budget adeguato all'espletamento delle attività necessarie al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.) e deve avere la possibilità di avvalersi di consulenti esterni, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate.

Infine, in relazione agli aspetti concernenti la calendarizzazione delle attività, le modalità di verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi, l'OdV stesso, dovrà emanare un regolamento a disciplina di tali aspetti.

●5.6) Prerogative e risorse dell'OdV

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'OdV della

Organizzazione sarà supportato da uno staff operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'OdV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività della Organizzazione.

In ogni caso, l'OdV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello staff operativo di cui sopra e comunque nell'organigramma della Fondazione, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'OdV, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà all'Organo Amministrativo della società una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e in particolare:

- l'OdV presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e l'Organo Amministrativo non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'OdV per gli scopi previsti dal presente Modello;

- l'Importo dovrà coprire:

- (i)il compenso di quei componenti dell'OdV che non sono dipendenti della Fondazione;

- (ii)una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'OdV per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla Organizzazione non si intendono far parte del budget). Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'OdV) si rendesse necessaria per l'OdV l'erogazione di somme in eccesso dell'importo previsto, in tal caso il presidente dell'OdV dovrà formulare richiesta motivata all'Organo Amministrativo indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall' Organo Amministrativo.

●5.7) Reporting dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV, salve le ulteriori variazioni strutturali connesse all'evoluzione del Modello, osserverà due linee di reporting con diverso riferimento temporale:

- a) reporting periodico con cadenza almeno quadrimestrale al Comitato Esecutivo o altro organo di controllo eventualmente nominato e previsto dello Statuto;
- b) reporting continuativo al Consiglio di Amministrazione o altro organo gestorio eventualmente previsto dallo Statuto.

Premesso che la responsabilità del Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Organizzazione, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Più specificatamente, l'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- a) comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- b) comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- c) comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- d) relazionare, almeno semestralmente, in merito all'attuazione del Modello da parte di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS.

L'OdV potrà essere convocato, o chiedere di essere convocato, in qualsiasi momento dai suddetti organi, per riferire sul funzionamento del Modello o su altre situazioni specifiche che si dovessero verificare volta per volta nello svolgimento della propria attività.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- a) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. 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;
- b) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure aziendali al fine di:

I) acquisire, sulla base di specifiche segnalazioni ricevute, o di dati oggettivi riscontrati, tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

II) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate dall'OdV al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato Esecutivo, richiedendo anche il supporto delle strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente sia il Comitato Esecutivo, sia il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

●5.8) Informazioni all'Organismo di Vigilanza.

●5.8.1) Informazioni provenienti da dipendenti, collaboratori e terzi in genere.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello – nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato – qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del Modello va inoltrata all'OdV con le modalità stabilite nelle procedure di controllo.

A tal fine, Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS si doterà di "canali informativi dedicati" per facilitare l'afflusso di informazioni, segnalazioni e comunicazioni verso l'OdV.

I dipendenti e gli Organi societari dovranno segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati ovvero notizie in merito a comportamenti non in linea con il Codice Etico ovvero con il Modello.

I dipendenti con la qualifica di Preposto avranno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni del Modello commesse dai Dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente, nonché di quelle eventualmente commesse da altri Dirigenti e/o membri del Consiglio di Amministrazione.

Consulenti e terze parti in genere saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati nei limiti e con le modalità eventualmente previste contrattualmente.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e NON anonima e possono avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

L'organizzazione può prevedere che le segnalazioni possano essere effettuate tramite posta elettronica presso odv@centroarcamantova.it, il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'OdV. In adempimento a quanto da ultimo previsto dalla Legge n. 179/2017 in tema di whistleblowing l'indirizzo di posta elettronica dedicata

all'Organismo sarà destinataria di ogni segnalazione e ciascun componente dell'OdV si impegna a non diffondere il nominativo del segnalante.

Le informative acquisite dall'OdV saranno trattate, in aderenza al Codice Etico, in modo da garantire:

- (a) il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza e da evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, nonché
- (b) la tutela dei diritti di enti/società e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

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.

Tutte le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV in apposito archivio secondo modalità definite dall'OdV e tali da garantire la riservatezza sull'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

●5.8.2) Informazioni obbligatorie e Deleghe.

Sono considerate informazioni da trasmettere obbligatoriamente all'OdV quelle riguardanti:

- a) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- c) provvedimenti e/o notizie, relative a Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- d) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Amministratori, dai Dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti di cui al Decreto;
- e) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza, da parte del Direttore Risorse Umane, dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

f) le relazioni preparate da responsabili delle varie funzioni aziendali da cui emergano fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato previste dal Decreto;

g) informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale;

h) obbligo di segnalare le operazioni atipiche, gli eventuali mutamenti di rischio, l'invio delle comunicazioni del revisore, delle copie dei verbali del Comitato Etico e del CdA.

L'OdV potrà proporre periodicamente al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche alla casistica suindicata.

All'OdV deve essere obbligatoriamente comunicato, dallo Studio Legale esterno o dal Direttore Risorse Umane, il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore in Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS e qualsiasi modifica ad esso riferita.

●5.9) Regolamento dell'OdV

Per lo svolgimento delle sue attività l'OdV si dota di apposito regolamento.

In tale regolamento i componenti dell'OdV possono definire

- criteri di pianificazione delle attività
- priorità degli interventi di controllo e di integrazione del Modello Organizzativo
- calendarizzazione periodica delle riunioni e interventi di verifica straordinari
- modalità di redazione dei report periodici
- modalità di comunicazione verso le funzioni aziendali preposte alle varie aree dell'organizzazione
- modalità di ricezione delle comunicazioni dalle funzioni aziendali
- budget per lo svolgimento delle attività e relative modalità di gestione
- procedure per la modifica del regolamento stesso
- criteri di validità delle deliberazioni

Il regolamento viene approvato all'unanimità dei componenti.

●6) FORMAZIONE E INFORMATIVA.

●6.1) Informativa al Personale Interno

In accordo con quanto disposto dalla Linee Guida di settore, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua. Quindi, il Personale Interno di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente Modello.

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS si impegna a diffondere il Modello mediante pubblicazione sul sito interno oltre che nella rete intranet aziendale (ove sono rinvenibili anche tutte le procedure aziendali ad esso riferibili).

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente pubblicate sul sito internet.

●6.2) Formazione Risorse Umane.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Direzione Generale gestisce la formazione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV.

La formazione Risorse Umane della Organizzazione e dei collaboratori dovrà avvenire attraverso la diffusione del presente Modello e del Codice Etico, con le modalità di cui nel seguito.

L'attività di formazione organizzata dalla Organizzazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico adottati dalla Fondazione.

In particolare per i soggetti apicali può essere svolta formazione con incontri in aula.

Invece per i soggetti sottoposti all'altrui direzione si può procedere con formazione in e-learning ovvero delegando tale attività agli apicali di riferimento.

Ad ogni modo la Fondazione adotterà le modalità di erogazione della formazione che di volta in volta saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove conservate a cura della funzione Direzione Generale.

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Organizzazione dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più

specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità e-learning.

●6.3) Personale dirigente e dipendente.

La funzione Risorse Umane prevede un preventivo invio, tramite e-mail, a tutto il personale dipendente, del Codice Etico e del Modello adottato dalla Organizzazione. Saranno poi organizzate specifiche attività di informazione/formazione sull'argomento, nonché fornito a tutti l'accesso ad un apposito spazio dedicato al Decreto nel sito intranet della Organizzazione.

Saranno, inoltre, organizzate periodicamente attività di aggiornamento finalizzate all'informazione a tutto il personale circa eventuali modifiche e/o integrazioni del presente Modello.

Per tutti i nuovi assunti, oltre alla consegna del Codice Etico e del Modello Organizzativo ed alla consegna di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione, verranno organizzati specifici eventi informativi/formativi sull'argomento, anche in modalità e-learning.

Ai fini di una adeguata attività di informazione/formazione, l'OdV, in stretta cooperazione con la Direzione Generale, provvederà a curare la diffusione del Modello.

●

●6.4) Altro personale non qualificabile come dipendente.

La formazione del rimanente personale non qualificabile come personale dipendente (es. Collaboratori Coordinati, Collaboratori a Progetto, Interinali, volontari ecc.), dovrà avvenire sulla base di specifici eventi di informazione/formazione e di un'informativa per i rapporti di collaborazione di nuova costituzione.

●6.5) Informativa a collaboratori esterni e terze parti.

Dovranno essere forniti a soggetti esterni a Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS (Fornitori, Consulenti e Terze Parti) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS sulla base del Modello e del Codice Etico, anche per mezzo di sottoscrizione di apposite clausole contrattuali negli accordi con gli stessi eventualmente sottoscritti.

Ai collaboratori verrà data specifica informativa nella lettera di instaurazione del rapporto di collaborazione, verrà trasmesso, con richiesta di accettazione in forma espressa, il Codice Etico della Organizzazione. Inoltre, il Modello ed il Codice Etico verranno pubblicati in un apposito spazio dedicato al Decreto nel sito internet aziendale.

Ai fini di una adeguata attività di informazione, l'OdV, in stretta cooperazione con la Direzione Generale ed eventuali altre aree interessate, provvederà a definire un'informativa specifica a seconda delle terze parti interessate, nonché a curare la diffusione del contenuto del Modello.

La Organizzazione, previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai collaboratori adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel presente Modello;
- b) dotare i collaboratori di testi contenenti le clausole contrattuali utilizzate al riguardo.

●7) SISTEMA DISCIPLINARE.

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS si avvale di un sistema disciplinare (di seguito il "Sistema disciplinare") che:

- a) è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- b) individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- c) prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema disciplinare;
- d) introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS, si attiverà per l'applicazione del Sistema disciplinare conformemente ai principi di cui sopra.

●7.1) Sistema sanzionatorio per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Organizzazione) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel vigente CCNL applicato.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal CdA, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa **non superiore a tre ore** di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento per gravi mancanze

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'OdV, ometta di svolgere i controlli previsti, etc) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Organizzazione, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Organizzazione di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

La funzione Direzione Generale comunica l'irrogazione delle sanzioni all'OdV che, insieme al medesimo, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente:

Dipendenti	Sanzioni	Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di prima violazione	Richiamo verbale	Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di successiva violazione	Ammonizione scritta	Violazioni del Modello del tipo b) Multa	Violazioni del Modello del tipo c) Sospensione	Violazioni del Modello del tipo d) Licenziamento
-------------------	-----------------	---	------------------	--	---------------------	--	--	--

Sanzioni	Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di prima violazione	Richiamo verbale	Violazioni del Modello del tipo a) nel caso di successiva violazione	Ammonizione scritta	Violazioni del Modello del tipo b) Multa	Violazioni del Modello del tipo c) Sospensione	Violazioni del Modello del tipo d) Licenziamento
-----------------	---	------------------	--	---------------------	--	--	--

Violazioni del Modello del tipo *a*) nel caso di prima violazione Richiamo verbale Violazioni del Modello del tipo *a*) nel caso di successiva violazione Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *a*) nel caso di prima violazione Richiamo verbale Violazioni del Modello del tipo *a*) nel caso di successiva violazione Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Richiamo verbale Violazioni del Modello del tipo *a*) nel caso di successiva violazione Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *a*) nel caso di successiva violazione Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *a*) nel caso di successiva violazione Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Sospensione Violazioni del Modello del tipo d) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo d) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo d) Licenziamento

Licenziamento

●7.2) Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Organizzazione ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal CdA (con parere non vincolante del Comitato Etico per quanto di competenza), secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, ossia dal CCNL dirigenti di settore.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

In altri termini, per i soggetti apicali, ivi inclusi dirigenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione e sanzione conseguente:

Soggetti apicali (rapporto di lavoro subordinato) Sanzioni (nel caso di prima

violazione) Violazioni del Modello del tipo *a*) Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Sanzioni (nel caso di prima

violazione) Violazioni del Modello del tipo *a*) Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *a*) Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *a*) Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Ammonizione scritta Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo *b*) Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Multa Violazioni del Modello del tipo *c*) Sospensione Violazioni del Modello del tipo *d*) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo c) Sospensione Violazioni del Modello del tipo d)
Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo c) Sospensione Violazioni del Modello del tipo d)
Licenziamento

Sospensione Violazioni del Modello del tipo d) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo d) Licenziamento

Violazioni del Modello del tipo d) Licenziamento

Licenziamento

●7.3) Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

In caso di violazione del presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Comitato Etico, che prende gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

●7.4) Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, etc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto quanto indicato dal Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 consentirà alla Organizzazione di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto con risarcimento dei danni.

●7.5) Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul whistleblowing

L'OdV è tenuto al rispetto di quanto prevede la normativa ed il Modello organizzativo circa il sistema di whistleblowing, come esposto nei paragrafi precedenti, e pertanto la società può prevedere, anche nel contratto con ogni membro dell'OdV, specifiche sanzioni nel caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

●7.6) Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del Modello in aree non critiche sotto il profilo della commissione dei Reati; ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato in aree non critiche, omessa registrazione nel sistema gestionale di una qualunque operazione non critica, etc.

B. Violazioni del Modello nelle aree critiche: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, violazione delle misure e procedure previste dalla Organizzazione a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

C. Violazioni del Modello in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura della ISO 9001, di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

D. Violazioni del Modello evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei Reati previsti dal Modello stesso. Ad esempio la volontaria violazione di una procedura della ISO 9001 o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del Destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Organizzazione può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte della funzione Risorse Umane, anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

•8) VERIFICHE PERIODICHE.

Il Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- a) Verifiche sugli atti: annualmente l'OdV procederà ad una verifica degli atti/contratti di maggiore importanza conclusi in aree di attività riconosciute a rischio.
- b) Verifiche delle procedure: periodicamente l'OdV verificherà l'effettività del Modello. Inoltre, sarà effettuata una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, dei fatti considerati a rischio, della consapevolezza rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto anche con interviste a campione.

Sulla base di tali verifiche l'OdV predisporrà un rapporto almeno annuale da presentare al Consiglio di Amministrazione di Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS che evidenzi le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere.

•9) MODELLO E CODICE ETICO.

Il Codice Etico ed il Modello sono due strumenti complementari ed integrati di cui:

- a) il Codice Etico è stato adottato, nel 16/02/2023, in via autonoma da Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale cui Fondazione ARCA Centro Mantovano di Solidarietà ONLUS intende uniformarsi;
- b) il Modello risponde invece più specificatamente alle prescrizioni contenute nel Decreto e tende pertanto a prevenire quelle particolari tipologie di rischi/reati previsti dal Decreto stesso.