

I
Congregazione di San Giuseppe

(Giuseppini del Murialdo)

Riconosciuta in ambito civile come

**PROVINCIA ITALIANA
GIUSEPPINI DEL MURIALDO**



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
(D. LGS. 231/2001)**

**Parte Generale
Rev. 3.0**

con la consulenza di



STRUTTURA:

Ragione Sociale: PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO
Area di riferimento: Istituzioni scolastiche - accoglienza - oratori
P. Iva/Cod. Fiscale: 03550730588
Sede legale: via degli Etruschi 7, 00185 Roma
Indirizzo e-mail OdV: odvoperegioseppine@gmail.com

Con la consulenza di:



SicurSinergie Via Arnaldo Cantani 14, 00166 Roma
Sicurezza sul lavoro, igiene,
ambiente e qualità www.sicursinergie.it

REVISIONE:

Rev. 3.0 (20 maggio 2024)

STORIA DELLE MODIFICHE:

Versione:	Data:	Modifiche effettuate:	Autore
1.0	01/07/2016	Prima emissione	
2.0	22/05/2023	Revisione	<i>dott. Francesco Loppini</i>
3.0	20/05/2024	Revisione	<i>dott. Francesco Loppini</i>

Master	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia controllata	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia non controllata	<input type="checkbox"/>
Bozza	<input type="checkbox"/>

APPROVAZIONE:

Il presente documento, alla sua ultima revisione indicata nella tabella, è stato approvato dal Consiglio Provinciale e quindi adottato,

In data 20 maggio 2024

Firma _____
(rappresentante legale)

SOMMARIO

PARTE GENERALE	5
1. Metodologia adottata	7
2. Definizioni	8
3. PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO	11
3.1. L'assetto dell'Ente ecclesiastico	11
4. Il D.lgs. 231/2001 e la normativa rilevante	13
5. Il Modello Organizzativo	18
5.1. La costruzione del Modello	19
5.1.1. Identificazione delle aree "a rischio reato" e delle relative "Attività Sensibili"	20
5.1.2. Potenziali modalità attuative degli illeciti (As is analysis")	21
5.1.3. Comparazione situazione attuale rispetto al modello a tendere (Gap analysis)	21
5.2. La funzione del Modello	23
5.3. Struttura del Modello	24
5.4. Il codice etico	25
6. I Processi Sensibili di PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO	26
6.1. Identificazione dei possibili reati ex D.lgs. 231/2001	26
6.2. Definizione di rischio accettabile	27
6.3. Identificazione dei reati possibili	28
7. L'Organismo di Vigilanza	30
7.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e requisiti: nomina e revoca	30
7.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	30
7.3. Flussi informativi verso l'OdV	33
7.4. L'attività di riferimento	35

8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	36
8.1. Destinatari del Modello	36
8.2. Formazione ed informazione.	36
8.3. Programma di informazione	37
8.4. Informazione ai Consulenti ed ai Partner.	37
9. Sistema disciplinare	38
9.1. Funzione del sistema disciplinare	38
9.2. Violazioni del Modello	39
9.3. Le sanzioni.	40
9.4. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner.	41
10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	41
10.1. Presidi di controllo ai fini del D.lgs. 231/2001	41
10.2. Aggiornamento e adeguamento del Modello Organizza- tivo.	42

PARTE GENERALE

1. METODOLOGIA ADOTTATA

Di seguito si rappresentano gli elementi essenziali che costituiscono il fondamento nella costruzione di un Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001:

Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo	Definizione del Codice Etico (o codice di comportamento)	Individuazione e nomina dell'OdV (Organismo di Vigilanza)
↓	↓	↓
Analisi del contesto operativo dell'organizzazione al fine di identificare i processi e le attività sensibili	Definizione ed approvazione da parte dei vertici dell'organizzazione di un codice etico nell'ambito del quale esplicitare, a titolo di esempio, i principi etici di riferimento, le regole di comportamento, i comportamenti vietati, etc.,	Individuazione dell'OdV (Organismo di Vigilanza)
Analisi dei controlli già in essere e dei gap rilevati rispetto ai principi di controllo di riferimento (individuati secondo le previsioni del D.lgs. 231/2001)	Definizione di un sistema disciplinare e di meccanismi sanzionatori da applicare ad ogni violazione dei principi normativi ed applicativi contenuti nel codice etico e nel modello di organizzazione 231 a prescindere dalla commissione di un illecito e delle eventuali conseguenze esterne causate dal comportamento inadempiente	Nomina dell'OdV (Organismo di Vigilanza)
Definizione di protocolli di controllo e presidi organizzativi sui processi e sulle attività sensibili identificati		Definizione del Piano di Vigilanza / Reporting verso l'OdV

Definizione di un modello di organizzazione, gestione e di controllo articolato in una parte generale ed in una o più parti speciali		
--	--	--

In particolare, tale metodologia è articolata in due fasi principali:

1) Identificazione aree sensibili: Mediante l'analisi del contesto dell'organizzazione e del modello operativo di funzionamento per evidenziare dove (in quale settore/area di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D.lgs. 231/2001.

2) Definizione di un sistema di controllo preventivo: Anche conosciuto come "Protocollo per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'organizzazione", un sistema di controllo preventivo è utile per effettuare la valutazione del sistema esistente nell'organizzazione ed il suo eventuale aggiornamento in termini di capacità di contrastare la prevenzione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato oltre che l'efficacia dell'adozione.

2. DEFINIZIONI

- "Area "a rischio reato": aree e/o settori potenzialmente esposti alla commissione di un illecito di cui al D.lgs. 231/2001;

"Attività Sensibili": declinazione, per ciascuna delle aree "a rischio reato", delle attività potenzialmente esposte alla commissione di un illecito di cui al D.lgs. 231/2001;

- "Codice Etico": documento contenente i principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi anche con riferimento alle attività di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente;
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto della PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;

- “Destinatari”: Amministratori, religiosi, autorità congregazionali, consulenti, fornitori Dipendenti, Outsorcer ed altri soggetti con cui l’Ente entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari;
- “Dipendenti”: tutti i Dipendenti della PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO;
- “D.lgs. 231/2001”: il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni. il decreto legislativo contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica dipendente da reato;
- “Informazioni Riservate”: qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, know how e, in genere, qualsivoglia notizia di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative alla Società e/o a terzi, che verranno messe a disposizione dei Destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 definite da Confindustria;
- “Modello”: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell’Ente che raccoglie l’insieme di processi e regole comportamentali che indirizzano lo svolgimento delle attività dell’Ente in conformità alla legge che ha istituito la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche (D.lgs. 231/2001);
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: tutte le amministrazioni dello stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Sta-

to ad ordinamento autonomo), le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, esercitano pubblici poteri e/o pubblici servizi disciplinati da norme di diritto pubblico;

- “Partner”: tutti i Lavoratori diversi dai Dipendenti che prestino la propria attività in favore della PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO quali, ad esempio, i Lavoratori parasubordinati, i prestatori d’opera, anche intellettuale, i Consulenti e tutti gli altri Lavoratori autonomi, tutte le controparti contrattuali della PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO – persone fisiche e/o persone giuridiche e/o enti – e comunque tutti i soggetti (ivi compresi i fornitori) con cui si addivenga ad una qualunque forma di collaborazione di fatto e/o sulla base di apposito accordo contrattuale;
- “Processi Sensibili”: attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;
- “Risk Assesment”: metodologia di identificazione e analisi dei rischi;
- “Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare, adottato al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- “Stakeholder”: tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL

MURIALDO, come gli azionisti, i clienti, i Dipendenti ed i Partner, ma anche le autorità cui l'Ente fa riferimento nel suo operare. Più in generale, si considerano stakeholder tutti i soggetti che sono a vario titolo interessati all'esistenza e all'operatività ed i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività;

- “Strumenti Finanziari”: valori mobiliari, strumenti del mercato monetario, quote di un organismo di investimento collettivo del risparmio, contratti di opzione, contratti finanziari a termine standardizzati (“future”), “swap”, accordi per scambi futuri di tassi di interesse e altri contratti derivati connessi a valori mobiliari, valute, tassi di interesse o rendimenti, o ad altri strumenti derivati.

3. PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO

Questo documento si riferisce alla Congregazione di San Giuseppe (Giuseppini del Murialdo) riconosciuta in ambito civile come: PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO, con sede a Roma, via degli Etruschi 7. PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO si occupa di gestire alcune attività in ambito educativo e di accoglienza. Questo modello si riferisce alle sole Istituzioni scolastiche.

Nel documento si indicherà sempre il nome “PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO”.

3.1. L'assetto dell'Ente ecclesiastico

L'ente Giuridico “Provincia Italiana Giuseppini del Murialdo”, CF: 03550730588 e PI: 01209641008 è un Ente ecclesiastico di diritto pontificio, civilmente riconosciuto in Italia ed iscritto nel Registro delle Persone Giuridiche presso l'Ufficio Territoriale del Governo di Roma al n. 250/74. Come tale esso identifica in ambito civile la “Congregazione di San Giuseppe” (Giuseppini dei Murialdo), congregazione religiosa fondata a Torino nel 1873 da San Leonardo Murialdo, il cui fine costitutivo è quello di religione e di culto. Esso ha la sede legale in Roma, Via degli Etruschi, 7 e si articola in varie sedi periferiche sparse sul

territorio nazionale, ciascuna amministrativamente e funzionalmente autonoma, ma nessuna dotata di personalità giuridica autonoma e tutte riconducibili all'unica ragione sociale e fiscale dell'Ente. Ogni sede periferica partecipa, secondo la missione del Fondatore San Leonardo Murialdo, alla missione della Chiesa in modo specifico attraverso l'educazione dei giovani "specialmente poveri e abbandonati", secondo lo spirito e lo stile educativo del Fondatore e della tradizione della Congregazione.

Per raggiungere il suo fine, l'Ente gestisce con finalità educative, secondo quanto stabilito dall'art. 16, lett. b), L. n. 222/1985 alcune opere - vale a dire attività diverse da quelle di religione e di culto - nel campo socio-assistenziale e nel campo dell'istruzione, della formazione e dell'educazione, nell'ottica della promozione e crescita della persona.

Tutte le sedi periferiche fanno parte dell'organizzazione canonica "Provincia Italiana" cui presiede il Superiore Provinciale pro tempore, coadiuvato dal suo consiglio. Il Superiore provinciale pro tempore e il legale rappresentante dell'Ente "Provincia Italiana Giuseppini del Murialdo" sono nominati dal Superiore Generale e il suo Consiglio.

A questo Ente fanno capo tutte le Istituzioni scolastiche, le realtà di accoglienza e gli oratori, comunque denominati, che svolgono opere coerenti con la missione educativa in risposta alle esigenze rilevate sul territorio. Sono governate da un religioso in qualità di Direttore, nominato dal Superiore Provinciale che provvede anche ad individuare il Vicedirettore (in caso di assenza o impedimento del Direttore) e l'economista per l'amministrazione dei beni. In alcuni casi il Superiore Provinciale può trasferire ad un laico alcuni compiti di Direzione, in accordo con il Direttore locale e secondo le norme ed indicazioni del diritto proprio.

Il legale rappresentante dell'Ente può delegare alcune sue attribuzioni ad altri religiosi e/o laici, mediante apposite scritture private autenticate o con atto pubblico (procure).

La nomina del legale rappresentante dell'Ente è iscritta nel Registro delle Persone Giuridiche tenuto dalla Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo di Roma.

4. IL D.LGS. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto 231), l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, il meccanismo di attribuzione della responsabilità all'ente varia a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali nell'ambito della gestione dell'ente oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

In caso di reato commesso da un c.d. “soggetto apicale”, l’ente non risponde se prova che (ai sensi dell’art. 6, comma 1, Decreto 231):

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

Diversamente, in caso di commissione del reato presupposto da parte di “soggetto sottoposto all’altrui direzione o vigilanza”, l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, l’adozione e l’efficace attuazione da parte dell’ente, prima della commissione del reato, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude di per sé l’inosservanza degli obblighi di vigilanza.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (d) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico e reati contro la personalità individuale;
- (e) reati informatici;
- (f) reati in materia di trattamento dei dati personali;

- (g) reati colposi commessi con violazione di norme antinfortunistiche;
- (h) reati transnazionali;
- (i) reati ambientali;
- (j) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- (k) reati di razzismo e xenofobia;
- (l) reati di frode in competizioni sportive;
- (m) reati tributari;
- (n) reati di inosservanza delle sanzioni interdittive.
- (o) reati di contrabbando.
- (p) reati contro il patrimonio culturale
- (q) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- (r) reati transnazionali

Nello specifico:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.lgs. n. 231/2001) [modificato dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF Direttiva UE 2017/1371];
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n. 133 del 18.11.2019];
- delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016];
- concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF Direttiva UE 2017/1371];

- peculato, escluso il peculato d'uso (art. 314, comma 1, c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.);
- abuso d'ufficio (323 c.p.);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.lgs. 125/2016];
- delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- reati societari (Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38/2017];
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017];
- reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 109/2012];
- razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.lgs. n. 231/2001) - [articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni];
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dall' Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019];
- reati tributari (Art. 25-quinquedecies", D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF Direttiva UE 2017/1371];
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001) [Articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva PIF Direttiva UE 2017/1371];
- delitti tentati (Art. 26, D.lgs. n. 231/2001);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi Dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
- reati transnazionali (L. n. 146/2006 modificata dalla L. n. 236 /2016) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il presente Manuale descrive la struttura del Modello Organizzativo con cui l'Ente intende attuare e tenere sotto controllo le proprie attività al fine di prevenire la realizzazione dei reati secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001. Scopo del presente documento è quello di definire il Modello:

- definendo un sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- assegnando poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell'Ente;
- stabilendo procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ciascuna operazione ritenuta critica;
- nominando un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo;
- definendo le procedure di comunicazione al personale;
- formando il personale sulle caratteristiche del Modello 231 e sulle responsabilità di ciascuno.

Lo stesso Decreto 231 (art. 6, comma 2) delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

I modelli devono altresì prevedere, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto 231, misure volte a favorire le segnalazioni di irregolarità o abusi o comunque violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, predisponendo in particolare:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai sottoposti – garantendone la riservatezza circa l'identità – di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.1. La costruzione del Modello

La PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO ha ritenuto opportuno adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto (di seguito "Modello"). L'adozione di tale Modello, unitamente alla emanazione del Codice Etico, costituiscono, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i Dipendenti e di tutti gli altri soggetti allo stesso coin-teressati (fornitori, Partner, e in generale Stakeholders). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività,

comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, la PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO ha deciso di procedere con la sua predisposizione e adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

5.1.1 Identificazione delle aree "a rischio reato" e delle relative "Attività Sensibili"

Obiettivo della prima fase è stata l'analisi del contesto generale, al fine di identificare in quali aree/settori di attività sarebbero potute - in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto 231.

La suddetta analisi è avvenuta attraverso il previo esame della documentazione dell'Ente nonché attraverso una serie di interviste (svolte anche mediante l'uso di appositi questionari) ai soggetti-chiave. Le interviste sono state mirate a:

- individuare le attività primarie delle singole aree;
- approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni, con particolare riguardo a quelli intrattenuti con la Pubblica Amministrazione.

Il risultato ottenuto consiste nella rappresentazione delle aree “a rischio reato” e delle “Attività Sensibili” considerate a rischio – anche meramente potenziale – di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. I risultati prodotti sono stati formalizzati in un documento preparatorio condiviso con i Referenti interni per l’approvazione del Modello e nell’ottica di una condivisione la più ampia possibile, seppure in fase di start up, anche con l’Organismo di Vigilanza già nominato.

5.1.2. Potenziali modalità attuative degli illeciti (As is analysis”)

L’identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave mirate all’individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l’analisi del contesto, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

I Processi Sensibili di PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO sono quelli descritti al capitolo successivo.

5.1.3 Comparazione situazione attuale rispetto al modello a tendere (Gap analysis)

Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D.lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L’analisi effettuata, utilizzando principalmente lo strumento del brainstorming, ha portato all’identificazione delle attività che costituiscono le quattro fasi della metodologia PDCA: PLAN – DO – CHECK – ACT

Plan

1. identificare i processi tramite i quali l'organizzazione svolge la propria attività;
2. stabilire la sequenza e l'interazione tra i processi;
3. definire tracciabilità e trasparenza di ciascuna attività;
4. identificare i processi e le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati/illeciti rilevanti ex D.lgs. 231/2001;
5. valutare, per ciascun processo, le attività a potenziale pericolo di reato/illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente ed il livello di rischio di commissione in base a criteri ed alle metodologie di gestione in essere.

Do

1. redigere l'analisi dei rischi;
2. garantire la tracciabilità e la trasparenza di qualsiasi attività;
3. definire le procedure di controllo interno;
4. formalizzare in un "Codice Etico" i principi di autoregolamentazione dell'organizzazione nel suo interno e nei rapporti con i terzi.
5. adottare, diffondere e dare concreta attuazione al Codice Etico di cui al punto precedente;
6. definire idonei mansionari che prevedano modalità di conferimento e revoca di responsabilità, deleghe e procure, facoltà e compiti nonché di attribuzione delle specifiche mansioni;
7. eseguire corsi di formazione, informazione e comunicazione;
8. assicurare l'adeguata disponibilità delle risorse;
9. creare l'Organismo di Vigilanza (OdV).

Check

1. affidare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del sistema di gestione per la responsabilità amministrativa e di verificarne il costante aggiornamento ed adeguamento sulla base dell'evoluzione della legislazione oltre che sulla base dell'evoluzione dell'organizzazione stessa;

2. implementare un programma di Audit interni per verificare che le azioni pianificate ed implementate siano atte a prevenire la commissione dei reati ed in caso negativo reiterare il processo PDCA.

Act

1. standardizzare azioni pianificate, implementate e controllate;
2. aggiornare il sistema di gestione per la responsabilità amministrativa con l'evoluzione legislativa, con i risultati dell'analisi dei rischi e con attività di organizzazione generale;
3. attuare il sistema disciplinare e sanzionatorio.

5.2. La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, fornitori e Partner, che operino per conto o nell'interesse dell'Ente nell'ambito dei Processi

Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure interne (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

5.3. Struttura del Modello

In base ai risultati della valutazione dei rischi, individuati i processi operativi, per la corretta gestione di ciascuno di essi è stato definito un adeguato supporto documentale (norme operative, procedure interne, modulistica, etc.,) e/o di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

La documentazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa comprende:

- il Manuale del Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa;
- procedure di controllo interno e procedure del sistema di gestione integrato;

Il manuale 231 dell'Ente per prevenire i reati ex D.lgs. 231/2001 richiama e include:

- la descrizione dei processi e della loro interazione;
- l'indicazione degli impatti diretti o indiretti che i processi possono avere sulla commissione dei reati;
- l'analisi dei rischi;
- il sistema disciplinare e sanzionatorio;
- il Codice Etico;
- la pianificazione e la registrazione delle attività di audit;
- la pianificazione e la registrazione della formazione del personale.

Il Modello Organizzativo si compone:

- della Parte Generale, nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello Organizzativo, nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento;
- di una Parte Speciale nella quale sono illustrati, con riferimento a ciascuna categoria di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, criteri e/o principi generali di comportamento cui si conforma l'organizzazione nonché i principi di controllo specifici adottati da PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO. Le Parti Speciali richiamano, peraltro, sempre con riferimento a ciascuna categoria di reato, i presidi e i protocolli adottati per attuare ed integrare i criteri e/o principi del presente Modello Organizzativo al fine di ridurre ad un "livello accettabile" il rischio di commissione dei reati stessi.

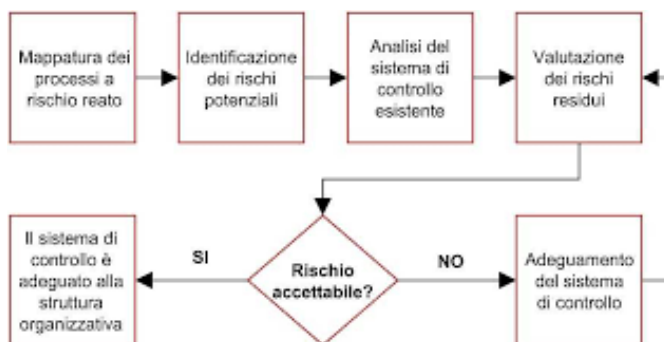
5.4. Il codice etico

Il Codice Etico è parte integrante del Modello Organizzativo sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia perché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi Destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte del loro autore.

6. I PROCESSI SENSIBILI DI PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO

6.1. Identificazione dei possibili reati ex D.lgs. 231/2001

Il D.lgs. 231/2001, all'Articolo 6, Comma 2, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, la lettera a) si riferisce espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi. La norma segnala espressamente come "identificazione dei rischi" l'analisi del contesto per evidenziare dove (ovvero in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001. Nel diagramma di flusso che segue sono rappresentate le attività della valutazione dei rischi adottate dall'Ente. Attraverso la valutazione della situazione generale, in relazione ai possibili reati, sono stati definiti i rischi ed è stata determinata di conseguenza la necessità di predisporre strumenti di controllo aggiuntivi rispetto a quelli già presenti:



Si è proceduto all'analisi dettagliata dei rischi connessi alle diverse fasi dei processi interni, verificando ed individuando le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Successivamente sono state evidenziate le tipologie di reato connesse alle specifiche attività, individuando le risorse che, potendo essere coinvolte nella

gestione del rischio, devono essere oggetto del sistema di controllo pianificato.

Per ogni tipologia di reato/attività, viene assegnato un valore di “accettabilità” del rischio in base al livello di efficacia del sistema di controllo messo in atto per la gestione della specifica attività. Per la tipologia di reati quali la violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, quasi tutte le attività sono considerate a rischio.

L'applicazione della presente procedura di identificazione e valutazione dei rischi è necessaria durante le seguenti fasi:

- durante la fase iniziale dell'implementazione del Modello Organizzativo 231, in conformità con il D.lgs. 231/2001, in quanto costituisce la base per la definizione degli obiettivi e dei programmi ambientali e comunque prima di ogni riesame del sistema al fine di garantire un aggiornamento sistematico della valutazione dei rischi;
- ogni qual volta avvenga una variazione di processo, di prodotto o del sito o del contesto in cui l'Ente opera quali ad esempio modifiche del quadro legislativo di riferimento;
- ad ogni riesame di sistema.

6.2. Definizione di rischio accettabile

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reati contemplate dal D.lgs. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento. Questa soluzione è in linea con la logica della 'elusione fraudolenta' del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (Art. 6, Comma 1, Lettera c) “Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”.

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute

e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimente del D.lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.lgs. 231/2001 da parte dell'apposito organismo in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

6.3. Identificazione dei reati possibili

L'attività di analisi dei rischi ha consentito di individuare le seguenti tipologie di reati di interesse per PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO:

Reato presupposto	Rif. Normativo	Probabilità	Note
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Art. 24, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24 ter, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione	Art. 25, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 bis, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 bis 1, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati societari	Art. 25 ter, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25 quater, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	

Reato presupposto	Rif. Normativo	Probabilità	Note
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	<i>Art. 25 quater 1, D.lgs. 231/2001</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Delitti contro la personalità individuale	<i>Art. 25 quinquies, D.lgs. 231/2001</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati di abuso di mercato	<i>Art. 25 sexies, D.lgs. 231/2001</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	<i>Art. 25 septies, D.lgs. 231/2001</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	<i>Art. 25 octies, D.lgs. 231/2001</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	<i>Art. 25 novies, D.lgs. 231/2001</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	Reato difficilmente realizzabile
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	<i>Art. 25 decies, D.lgs. 231/2001</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati ambientali	<i>Art. 25 undicies, D.lgs. 231/2001</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	<i>Art. 25 duodecies, D.lgs. 231/2001</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Razzismo e xenofobia	<i>Art. 25 terdecies, D.lgs. 231/2001</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	<i>Art. 25 quaterdecies, D.lgs. 231/2001</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati tributari	<i>Art. 25 quinquedecies, D.lgs. 231/2001</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Reati di contrabbando	<i>Art. 25 quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Reati transnazionali	<i>L. n. 146/2006</i>	<input type="checkbox"/>	Reato non realizzabile
Delitti contro il patrimonio culturale	<i>Art. 25 septiesdecies, D.lgs. 231/2001</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	<i>Art. 25 duodevicies, D.lgs. 231/2001</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	

7. L'Organismo di Vigilanza

7.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e requisiti: nomina e revoca

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo nonché di proporre/curarne l'aggiornamento è affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del Decreto 231. In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo (art. 6, 1, b) del D.lgs. 231/2001 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Con apposita delibera la PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Considerata l'operatività dimensionale dell'Ente, si è ritenuta preferibile una composizione monocratica dell'OdV.

Si è provveduto pertanto all'individuazione e alla nomina dell'OdV, affidando l'incarico al dott. Francesco Loppini, professionista dotato dei requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e di provata e rinomata esperienza. Il rappresentante legale della Congregazione stabilisce il compenso spettante ai membri dell'OdV e approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie di cui l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

7.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono affidati in generale i compiti di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e Collaboratori, dei Consulenti e dei Partner;
- sull'efficacia ed efficienza del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;

- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni dell'Ente - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture dell'Ente, ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di Consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali Consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'OdV deve adempiere al suo incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle specifiche competenze improntando il proprio operato a principi di autonomia e indipendenza.

L'OdV è altresì tenuto a mantenere il segreto in merito alle informazioni apprese nello svolgimento della propria attività, ed è solidalmente responsabile nei confronti dell'Ente dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico a meno che i membri immuni da colpa abbiano fatto rilevare il proprio dissenso e ne abbiano tempestivamente informato l'amministratore unico.

L'Organismo di vigilanza, in base al requisito di autonomia e indipendenza stabilito dal D.Lgs. n. 231/2001, risponde nello svolgimento della sua funzione solo al Superiore Provinciale con il suo Consiglio.

L'OdV ha il compito di:

- seguire, coordinare e supervisionare la stesura del Modello Organizzativo e del Codice Etico;

- condurre ricognizioni sull'attività dell'Ente ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- coordinarsi con i referenti interni per l'implementazione e la diffusione del Modello Organizzativo;
- gestire ed organizzare nella fase di startup i flussi informativi;
- utilizzare i canali di comunicazione, fra cui la casella di posta elettronica dedicata.
- Verifiche e controlli:
 - verificare l'efficacia del Modello Organizzativo, ossia sulla sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire in linea di massima i comportamenti vietati e non voluti, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa e/o dell'operatività e/o della normativa vigente;
 - analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
 - condurre ricognizioni sull'attività dell'Ente ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
 - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
 - coordinarsi con le altre funzioni interne (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante;

- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni interne interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
 - utilizzare i canali di comunicazione, fra cui la casella di posta elettronica dedicata.
- **Formazione:**
 - definire i programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.lgs. 231/2001;
 - predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio sul sito Internet contenente tutte le informazioni relative al D.lgs. 231/2001 e al Modello;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.
 - **Aggiornamenti:**
 - interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
 - valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
 - indicare al management le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

7.3. Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito a eventi rilevanti ai fini

dell'attuazione e dell'efficacia del Modello Organizzativo e/o che potrebbero ingenerare responsabilità per la PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO ai sensi del Decreto 231.

Segnalazioni sulla violazione del Codice Etico o del Modello Organizzativo, o comunque domande e richieste sulla loro applicazione possono essere inoltrate al seguente indirizzo e-mail: odvoperegioseppine@gmail.com.

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'OdV:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello Organizzativo, nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del presente Modello Organizzativo; in particolare, ciascuna funzione, per il proprio ambito di competenza, fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'OdV nelle attività di aggiornamento del Modello e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, (i) notizie relative ai cambiamenti organizzativi, (ii) aggiornamenti del sistema delle deleghe, e (iii) report e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello in linea con le Procedure interne;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello Organizzativo, del Codice Etico, nonché in generale tutte le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;

Le segnalazioni devono essere indirizzate direttamente all'OdV sia mediante apposita comunicazione scritta contenuta in busta chiusa da inviarsi all'attenzione dell'OdV presso la sede legale dell'Ente, sia attraverso l'indirizzo di posta elettronica il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV.

L'Ente e l'OdV assicurano che tutti i mezzi di comunicazione sono tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nel pieno rispetto della normativa vigente. L'OdV, a propria discrezione, valuterà se ac-

cogliere anche segnalazioni effettuate in forma anonima. 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 decisione a non procedere. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso del Destinatario, è ricercata a cura dell'OdV in forza dei suoi poteri ispettivi.

L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.

Nessun tipo di ritorsione può essere posta in essere a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatte salve le ipotesi di dolo o colpa grave.

L'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione e/o segnalazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

7.4. L'attività di riferimento

L'attività di riferimento (reporting) dell'Organismo di vigilanza in merito all'attuazione del modello organizzativo e all'emersione di eventuali criticità si sviluppa su due linee:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Superiore Provinciale, al quale saranno inoltrate tutte le informazioni e segnalazioni che l'Organismo di vigilanza riterrà opportune;

- la seconda, annuale, verso il Consiglio Provinciale, per il quale predispone una relazione scritta sull'attività svolta nel corso dell'anno, sui controlli e sulle verifiche eseguiti, nonché sull'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili alla commissione dei reati, allegando un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri con il Consiglio Provinciale devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dal Consiglio Provinciale.

8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

8.1. Destinatari del Modello

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Ente. L'Ente riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello o il Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse dell'Ente ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

8.2. Formazione ed informazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti, sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e Collaboratori presenti al momento dell'adozione stessa.

I suddetti soggetti si impegnano nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi

nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

L'attività di informazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

8.3. Programma di informazione

Ai fini dell'efficacia del Modello Organizzativo, è obiettivo garantire alle risorse presenti e a quelle in via di inserimento un'adeguata conoscenza del Modello Organizzativo, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Ai Dipendenti di PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO all'atto dell'assunzione, sarà fatta sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti descritti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

È garantita ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello Organizzativo. Ogni Dipendente deve, inoltre, poter ottenere copia digitale del Modello Organizzativo.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello Organizzativo, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

8.4. Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto e dell'adozione del Modello, nonché dell'esigenza di PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001.

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai processi sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenute.

A tale scopo, l'Ente, ove necessario, porterà a conoscenza dei propri Partner, con i mezzi più utili al fine (es.: note informative, allegati al contratto), il Codice Etico, nonché quei principi e quelle regole contenute nel Modello Organizzativo e nelle procedure interne applicabili la cui conoscenza da parte dei Partner sarà ritenuta opportuna. Il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico, nonché nei principi e nelle regole del Modello Organizzativo e nei processi contemplati dalle procedure interne che siano state comunicate al Partner potrà essere collegato – valutate le caratteristiche soggettive del Partner e le circostanze della negoziazione – anche mediante l'eventuale inserimento negli accordi contrattuali di apposite clausole volte a tutelare l'Ente nel caso di mancato rispetto delle previsioni stesse (e così, a titolo esemplificativo, clausola di manleva, clausola risolutiva espressa, penali, ecc.).

9. Sistema disciplinare

9.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

9.2. Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- a) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- b) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano l'Ente ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- c) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- d) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Ente può ragionevolmente ritenersi esposto - ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

9.3. Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti Lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL AGIDAE. A titolo esemplificativo potranno consistere in:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sanzione economica come da Regolamento interno;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al Contratto Collettivo di Lavoro, tra cui la necessità che:

- la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa;
- il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore;
- il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;
- sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e, pertanto, che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in re-

lazione ai seguenti criteri generali di cui al Contratto Collettivo di Lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza.

9.4. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività per PROVINCIA ITALIANA GIUSEPPINI DEL MURIALDO è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

10.1. Presidi di controllo ai fini del D.lgs. 231/2001

L'Ente si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Detti presidi di controllo sono articolati in tre livelli:

- principi generali di controllo, cui deve uniformarsi il sistema di controllo interno e di prevenzione dei rischi:
 - sistema dei poteri e sistema organizzativo formalizzato;
 - procedure interne formalizzate ("protocolli") per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;

- segregazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, affinché nessuno disponga di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti;
- tracciabilità, in quanto i soggetti, le unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- principi generali di comportamento volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle categorie di reato ritenuta maggiormente rilevante o significativa;
- principi di controllo preventivi finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree "a rischio reato" mappate e riportate nelle singole Parti Speciali del Modello.

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolgerà continuamente sull'effettività del Modello, egli periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta. Tali verifiche avverranno attraverso verifiche a campione e review delle segnalazioni ricevute nel corso dell'anno. Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report annuale al Superiore Provinciale.

10.2. Aggiornamento e adeguamento del Modello Organizzativo

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza (come definito ed indentificato al successivo paragrafo) è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello Organizzativo. Gli interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello Organizzativo potranno essere realizzati in occasione di:

- innovazioni legislative;

- eventuali ipotesi di violazione del Modello Organizzativo e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa, derivanti anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività;
- verifica dell'effettività del Modello Organizzativo ovvero della coerenza fra il Modello Organizzativo e i comportamenti concreti dei Destinatari.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto 231 l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni interne, dovrà identificare e segnalare al Superiore Provinciale l'esigenza di procedere all'aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo comunicando ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento/adeguamento del Modello Organizzativo e fornendo, altresì, indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello Organizzativo è attribuito al Superiore Provinciale, essendo il Modello Organizzativo un "atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto.

