

 ENGIM EMILIA ROMAGNA Formazione Orientamento Cooperazione	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D. Lgs. 231/2001

di

ENGIM EMILIA ROMAGNA

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022



PARTE GENERALE

Storico delle modifiche	
Natura della modifica	
Prima stesura	
Aggiornamento	
approvazione	
	data
Approvato dal Consiglio Direttivo	05/06/2020
Approvato dal Consiglio Direttivo	03/03/2022

This document is the property of ENGIM. it must not be stored, reproduced or disclosed to others without written authorization of the company.

Questo documento è proprietà di ENGIM. non potrà essere copiato, riprodotto o diffuso a terzi senza la sua autorizzazione.

Indice

ENGIM. - Cos'è e cosa fa.....	5
ENGIM. - Come vien governata.....	10
1. Il decreto legislativo n. 231/2001.....	11
1.1. L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato.....	11
1.2 I presupposti applicativi.....	12
1.3 L'elenco dei reati.....	13
1.4 Le sanzioni previste dal Decreto.....	13
1.5. Presupposti e finalità dell'adozione e dell'attuazione di un Modello Organizzativo e Gestionale....	15
1.6 I delitti tentati.....	18
2. Obiettivi del Modello Organizzativo e Gestionale di ENGIM.....	18
2.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.....	18
2.2 La metodologia di Risk Assessment.....	19
2.3 I Destinatari del Modello.....	20
3. Il Codice Etico.....	21
4. L'Organismo di Vigilanza.....	21
4.1 Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.2 Funzioni e poteri.....	22
4.3 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi e Whistleblowing.....	25
4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.....	26
4.5 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi.....	26
4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	28
4.7 Formazione e diffusione del Modello Organizzativo e Gestionale.....	28
4.8 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner.....	28
5. il Sistema Disciplinare.....	28
PARTE SPECIALE.....	30

Indice delle parti speciali suddivise in fascicoli e degli allegati al modello organizzativo e gestionale da considerarsi parti integranti del modello di ENGIM.

Parte speciale 1: I reati contro la PA

Parte speciale 2: I reati societari

Parte speciale 3: I reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e reati tributari

Parte speciale 4: I reati in materia di sicurezza

Parte speciale 5: I delitti in violazione del diritto d'autore

Parte speciale 6: Il reato di impiego di cittadini provenienti da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Parte speciale 7: Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Parte speciale 8: I reati tributari

Parte Speciale 9: Gli altri reati presupposto rilevanti ex D.Lgs. 231/01

Allegati

Allegato 1: Codice etico

Allegato 2: Sistema disciplinare

Allegato 3: Organigramma

Allegato 4: Elenco dei reati presupposto rilevanti ex d.lgs. 231/01

Allegato 5: Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

ENGIM – Cos'è e cosa fa

ENGIM Emilia Romagna è una parte della omonima Fondazione nazionale – Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo - che opera in Italia e all'estero nell'ambito della formazione professionale come emanazione della Congregazione di San Giuseppe - Giuseppini del Murialdo, fondata nel 1873 per iniziativa di san Leonardo Murialdo.

Presente con 25 centri formativi in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Lazio, frequentati da oltre 8000 studenti, la Fondazione nazionale è accreditata per l'obbligo formativo, la formazione continua, la formazione superiore, l'orientamento e i servizi per il lavoro. L'ente ha recentemente iniziato ad operare anche in Sicilia, Calabria e Puglia.

ENGIM Emilia Romagna è una fondazione che ha sede in Ravenna, via Punta Stilo n.59.

La Fondazione è ente del terzo settore.

La Fondazione è costituita per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale. In particolare, la fondazione ha come finalità istituzionale la promozione dei valori civili e umanitari nelle persone e, in particolare, nei giovani e opera principalmente nel settore dell'orientamento, dell'istruzione e della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo, della cooperazione allo sviluppo e internazionale.

Ispirandosi alla dottrina sociale della chiesa ed alla spiritualità ed allo stile educativo di San Leonardo Murialdo, mira essenzialmente alla educazione integrale dei giovani, mediante la loro preparazione spirituale, culturale, tecnica e professionale.

Per il perseguimento delle proprie finalità, la fondazione svolge in via principale le seguenti attività di interesse generale, sia in Italia che all'estero:

- educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, e successive modificazioni, attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo formativo; servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

dei lavoratori di cui all'art. 2, numero 99) del regolamento UE n. 651/2014 della commissione, del 17 giugno 2004 e successive modificazioni, e delle persone svantaggiate o con disabilità ai sensi dell'art. 112, comma 2, del d.lgs. n. 50 del 2016, e successive modificazioni, nonché delle persone beneficiarie di protezione internazionale ai sensi del d.lgs. n. 251 del 2007, e successive modificazioni, e delle persone senza fissa dimora iscritte nel registro di cui all'art. 2, comma 4 della legge n. 1228 del 1954, le quali versino in una condizione di povertà tale da non poter reperire e mantenere un'abitazione in autonomia, servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2 comma 4 del d.lgs. n. 112 del 2017; cooperazione allo sviluppo, ai sensi della legge 11 agosto 2014, n. 125, e successive modificazioni;

- promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali, promozione delle pari opportunità; attività commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione, svolte nell'ambito o a favore di filiere del commercio equo e solidale;

- integrazione sociale dei migranti; beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimento o prodotti di cui alla l. n. 166 del 2016, e successive modificazioni, o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale.

Inoltre, per il perseguimento dei propri fini, la fondazione può svolgere anche le seguenti ulteriori attività:

- formazione universitaria e post-universitaria;
- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali (queste ultime da esercitarsi nei limiti delle l. 416/1981, come modificata dalla l.62/2001), di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale;
- promozione della cultura della legalità della pace tra i popoli, della non violenza e della difesa non armata;
- riqualificazione dei beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Sul piano operativo, la fondazione persegue tali finalità, in Italia o all'estero, tramite:

- la progettazione, la gestione e la valorizzazione di attività di formazione professionale, di istruzione, orientamento, accompagnamento al lavoro, rivolti a giovani (minorenni e maggiorenni) e adulti, occupati e inoccupati o disoccupati, dipendenti o titolari;
- la gestione di corsi e servizi di formazione professionale previste dalla legge n.845/1978 e successive modificazione ed integrazioni, nonché della normativa nazionale e regionale di attuazione, anche attraverso progetti integrati con il sistema scolastico pubblico;
- l'elaborazione, la gestione e l'attuazione di progetti di ricerca, orientamento e di formazione continua professionale per le imprese e per il personale della scuola statale e paritaria, con la finalità di favorire la crescita professionale, ma anche umana delle persone e l'attuazione di interventi di qualificazione, riqualificazione, specializzazione e aggiornamenti realizzati con metodologia in presenza e/o a distanza;
- l'erogazione di servizi formativi e di politiche attive del lavoro a lavoratori, imprese ed enti presenti sul territorio, in raccordo tra sistema pubblico e privato, previste dal D .lgs 10 settembre 2003, n. 276;
- la progettazione, la gestione e la valorizzazione di attività culturali di interesse sociale con finalità educative;
- la progettazione, l'organizzazione e la gestione di osservatori finalizzati ad un lavoro di sinergia con il settore pubblico e privato, per monitorare la realtà economica e/o sociale in rapporto alle specifiche problematiche connessa alla formazione professionale e, più in generale, alle problematiche formative e lavorative;
- la promozione, costituzione e gestione di imprese formative, in applicazione all'alternanza scuola - lavoro, per consentire agli studenti di operare nella fondazione all'interno di un'azienda laboratorio;
- la progettazione e la gestione di iniziative, previste dalla comunità europea all'interno delle sue linee di programmazione, correlate alla formazione professionale e alle politiche del lavoro;
- lo sviluppo delle professionalità degli operatori delle istituzioni affiliate, curandone la

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

formazione e l'aggiornamento, mediante corsi, seminari, incontri ed altre iniziative tendenti alla formazione psicopedagogica, tecnica e didattica e alla qualificazione in ruoli educativi.

La fondazione può aderire ad organizzazioni regionali, nazionali e internazionali che perseguono le medesime finalità, al fine di addivenire ad un migliore raggiungimento dei suoi scopi.

La fondazione può esercitare attività diverse da quelle di cui sopra, purché secondarie e strumentali rispetto alle attività di interesse generale, secondo criteri e limiti definiti dalle disposizioni di legge vigenti.

A tal fine è demandata al consiglio direttivo l'individuazione delle singole attività secondarie e strumentali esercitabili, nel rispetto dei citati limiti e condizioni.

ENGIM svolge perlopiù la propria attività quale ente associato di A.E.C.A.

A.E.C.A. è l'associazione emiliano romagnola dei centri autonomi di formazione professionale che riunisce gli enti gestori di centri di formazione professionale operanti nella Regione Emilia-Romagna aventi come finalità istituzionale la promozione umana, civile e cristiana dei lavoratori mediante proposte formative di sviluppo integrale della persona attuate mediante la loro formazione professionale.

Tutto ciò si traduce in convenzioni o accordi di partenariato che A.E.C.A. stipula con gli enti associati, come ENGIM, al fine di gestire una determinata attività che si è aggiudicata, ad esempio tramite un bando regionale.

All'interno di queste convenzioni, normalmente A.E.C.A. si impegna a:

fungere da riferimento unico nei confronti della Regione Emilia-Romagna, a supportare e fornire consulenza all'Ente associato a livello progettuale, attuativo, gestionale e rendicontuale, fornendo all'Ente associato documentazione ed indicazioni per la gestione e le procedure operative, a supporto della realizzazione delle attività e del monitoraggio delle stesse; identificare un coordinatore territoriale dell'Operazione che svolga funzioni di referente per l'Ente associato in merito alla realizzazione dell'Operazione; coordinare l'attuazione delle attività previste, del loro monitoraggio, anche in termini di impegni di spesa, e della rendicontazione; fornire all'Ente associato accesso ed indicazioni di utilizzo alla Piattaforma Lavoriamo, come strumento informativo comune per la realizzazione e il monitoraggio delle attività, garantendo un supporto continuativo di tipo informatica, procedurale e contenutistico;

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

provvedere ad inserire in SIFER, secondo quanto definito nel "Manuale di Gestione", i dati fisici dell'Operazione; effettuare tutti i necessari controlli e verifiche circa la correttezza della documentazione a supporto della realizzazione delle attività; provvedere, attraverso il portale SIFER, sezione "PAGAMENTI, ad emettere richieste di rimborso alla Regione Emilia Romagna, in relazione agli stati di avanzamento raggiunti e registrati nella sezione "ATTUAZIONE" dello stesso portale; provvedere, in conseguenza dell'ottemperanza al precedente punto h), a liquidare l'ente associato in funzione delle quote maturate; rimborsare all'Ente associato, entro il 20 del mese successivo, le indennità relative ai progetti di tirocinio e formazione MQ ed i costi reali, a fronte della presentazione dei dati all'ufficio amministrativo come da "PROCEDURE AMMINISTRATIVE A.E.C.A." in uso per tale tipologia di rimborsi; accreditare, mediante bonifico bancario, all'Ente associato la sua quota parte di costi standard a seguito del ricevimento della somma erogata dalla Regione Emilia Romagna; provvedere, dopo la consegna della documentazione da parte dell'Ente associato, a rendicontare le attività dell'Operazione alla Regione Emilia Romagna secondo la normativa europea e regionale del FSE; richiedere un eventuale finanziamento bancario per poter anticipare all'Ente associato le somme non ancora incassate dalla Regione Emilia Romagna.

L'ente associato, ovverosia ENGIM, a sua volta si impegna a:

riconoscere ad A.E.C.A. una quota del finanziamento pubblico, escluse le indennità e le misure a costi reali, a fronte degli impegni sopra citati; assumersi la piena responsabilità della corretta attuazione delle attività di cui è referente; rapportarsi con il Coordinatore territoriale e con il personale degli uffici amministrazione e gestione di A.E.C.A. per l'erogazione delle attività, il monitoraggio e per la risoluzione di eventuali problematiche che dovessero presentarsi durante la realizzazione dell'Operazione; attenersi alla documentazione e alle indicazioni operative predisposte da A.E.C.A. relativamente alle modalità di gestione e di fatturazione, in termini di procedure e tempistiche; redigere tutta la documentazione contrattuale utile per l'erogazione delle attività previste all'interno dell'Operazione, intendendosi a titolo non esaustivo contratti a docenti/tutor e Impegni di servizio del personale interno rientranti nella quota spettante; fornire ad A.E.C.A. tutta la documentazione necessaria per permettere un costante monitoraggio delle attività realizzate, e per procedere alle richieste di rimborso e/o anticipi relativi al pagamento delle indennità da parte di ENGIM; effettuare tutte le necessarie verifiche e controlli sulla correttezza della documentazione consegnata ad A.E.C.A.; utilizzare gli strumenti informatici ed informativi predisposti da A.E.C.A. (Piattaforma Lavoriamo) secondo le modalità e tempistiche indicate da A.E.C.A.; inviare la documentazione prevista dalla vigente normativa ad A.E.C.A. nei tempi utili al fine di consentire il corretto adempimento dell'autoliquidazione INAIL allievi; sollevare A.E.C.A. da ogni onere e responsabilità per il mancato rispetto dei propri impegni e rimborsare integralmente ad A.E.C.A. gli importi ricevuti e non riconosciuti dalla Regione Emilia Romagna in sede di rendicontazione; mettere a disposizione locali adeguati e attrezzature necessarie per il corretto svolgimento delle attività e

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

nel rispetto delle norme di sicurezza; non delegare a terzi l'attività affidata in nessuna forma, salvo quanto già previsto dall'Operazione finanziata; rimborsare ad A.E.C.A. gli oneri finanziari sostenuti per un eventuale finanziamento bancario chiesto per poter anticipare le somme non ancora incassate dalla Regione Emilia Romagna; sostenere in solido con A.E.C.A. ed in quota proporzionale alla suddivisione del finanziamento le spese di incasso addebitate dalla banca tesoriere della Regione Emilia Romagna.

La fondazione regionale presenta due sedi, una a Cesena e una legale/amministrativa a Ravenna.

In quest'ultima Engim Emilia Romagna presenta tre attività principali quali il punto vendita agroalimentare, denominato "Ubuntu", il laboratorio grafico e quello delle cure estetiche.

"Ubuntu" è un'attività commerciale attraverso una vendita al dettaglio permette di svolgere attività formativa rispetto alla gestione di un negozio all'interno della grande/piccola distribuzione.

Il laboratorio di cure estetiche invece è un centro estetico dove, attraverso un servizio gratuito, gli studenti gestiscono gli appuntamenti aperti al pubblico con anche pedicure manicure e massaggi.

Nel reparto grafico invece sono situate una stampante di ultima generazione, un aula di Front Office e una taglierina.

A Ravenna tutto il reparto relativo al sistema di istruzione e Formazione professionale (di seguito leFP) riguarda poco più di 300 persone.

Engim Emilia Romagna ha acquistato l'area ravennate denominata ex Marani, che ospiterà aule didattiche e laboratori per la formazione nell'ambito del settore agroalimentare, creando una sorta di filiera didattica dalla produzione diretta alla trasformazione dei prodotti alimentari. Marani, un'azienda agricola fallita, è stata regolarmente rilevata dalla fondazione.

ENGIM. - Come viene governata

ENGIM ad oggi ha trentasei dipendenti e viene governata da un Consiglio Direttivo e da un Direttore Regionale.

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Il Presidente del Consiglio direttivo è anche Datore di lavoro ex TU 81/2008.

Il Direttore generale, come è emerso in sede di Risk assessment è il vero dominus della Fondazione dal punto di vista dell'operatività quotidiana.

E' dotato di procura che permette di compiere una serie di attività indicate nella visura camerale, di rappresentare la fondazione regionale presso qualsiasi ente e/o autorità pubblica e privata nell'ambito della Regione Emilia – Romagna, compresa la sottoscrizione con enti pubblici e/o privati, accordi, convenzioni, contratti anche d'appalto. Si occupa anche dei rapporti con gli istituti di credito bancari avendo specifico potere di rilasciare deleghe a terzi per la gestione dei conti correnti, concedendo e revocando i poteri di firma sugli stessi.

Nella sua quotidianità, quale Direttore, si occupa della gestione delle tre grandi aree che caratterizzano la fondazione: l'area dell'amministrazione/organizzazione, del welfare e della formazione.

Per quanto riguarda la gestione dell'organizzazione, intrattiene un confronto quotidiano con il Presidente della Fondazione; rispetto alla gestione dell'area amministrativa la fondazione si avvale di un consulente esterno, già Direttore Amministrativo, titolare di P.IVA.

Il direttore generale è il vero e proprio apicale di riferimento della fondazione.

La fondazione era dotata di un sistema qualità, oggi desueto, con relative procedure che sono ancora attive seppure parzialmente e che sono entrate nella modalità operativa della fondazione:

- Gestione documentazione e registrazioni (04.01);
- Gestione risorse umane (06.01);
- Gestione progettazione (07.01);
- Gestione fornitori (07.02);
- Gestione attività formative (07.03);
- Gestione Audit interni (08.01);
- Gestione non conformità (08.02)

Quale ente del terzo settore, ENGIM è dotato di un Organo di Controllo (art.17 dello Statuto): tra le sue competenze quella di "vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001 n.231

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Giova evidenziare gli elementi specifici del D.Lgs.231/2001 per quanto di interesse per la stessa fondazione, sottolineando come ENGIM non sia mai stata indagata per ipotesi di reato, con particolare riferimento a quelle che determinano la responsabilità ex D.Lgs.231/2001.

1.1. L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato

Il D. Lgs. 231/01 per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale introduce una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il D.lgs. 231/01 prevede la possibilità per la fondazione di non incorrere in alcuna responsabilità penale-amministrativa se la fondazione adotta un Modello Organizzativo e Gestionale idoneo a prevenire la commissione dei reati e nomina un Organismo di Vigilanza autonomo con il compito di verificarne la concreta attuazione all'interno della realtà societaria.

In tal senso il Modello Organizzativo e Gestionale e l'attività di prevenzione dell'Organismo di Vigilanza costituiscono l'effettiva essenza del D. Lgs. 231/01 e si inseriscono in un quadro di politica generale a tutela delle regole del mercato e della crescita economica.

1.2. I presupposti applicativi.

Per l'insorgere della responsabilità da reato dell'ente occorre che sussista il concorso di una serie di elementi previsti dal Decreto.

Più precisamente si può parlare di responsabilità penale dell'ente qualora:

1) rientri nel novero degli enti rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;

In questo caso va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni ente o fondazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

giuridica, fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

- 2) sia stato commesso uno dei reati presupposto previsti tra quelli elencati dallo stesso Decreto o da provvedimenti legislativi che richiamano la responsabilità prevista dal Decreto;
- 3) il reato sia stato commesso da un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente;

A tal proposito l'art. 5 del D. Lgs. 231/01 definisce soggetto apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; mentre soggetto subordinato colui che è sottoposto alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

- 4) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della fondazione.

Con un'interpretazione accolta dalla giurisprudenza, per interesse si intende la finalità soggettiva della condotta, da valutare ex ante, mentre il vantaggio è inteso quale dato oggettivo conseguente alla condotta, da verificare ex post.

Rimane pertanto esclusa qualsiasi responsabilità in capo all'ente qualora il reato sia stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.3. L'elenco dei reati

La tipologia dei reati presupposto che comportano la responsabilità della fondazione è in continua evoluzione. Per l'elenco aggiornato dei reati ad oggi previsti dal Decreto si rinvia all'Allegato 4 del presente Modello.

1.4. Le sanzioni previste dal Decreto

L'art. 9 del D. Lgs. 231/01 prevede diverse tipologie di sanzioni a carico dell'Ente e più precisamente:

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;
- 3) la pubblicazione della sentenza di condanna;

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

4) la confisca.

Le sanzioni predette vengono applicate previo accertamento della responsabilità, al termine di un vero e proprio processo penale a carico dell'ente secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 231/01 e dal codice di procedura penale.

1) La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura determinata in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema "per quote"). La sanzione viene irrogata in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote ed il valore di ogni quota varia fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

2) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e trovano applicazione, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive, non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

oppure

- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

oppure

- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

3) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

4) La confisca

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Appare opportuno evidenziare, infine, che l'Autorità Giudiziaria può, inoltre, a mente del Decreto, disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che *manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato* (art. 54).

1.5. Presupposti e finalità dell'adozione e dell'attuazione di un Modello Organizzativo e Gestionale

Il Decreto prevede, agli artt. 6 e 7, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

A mente dell'art. 6, comma I, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo 'Modello') idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza' o 'OdV' o anche solo 'Organismo');
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Inoltre, a seguito della Legge 179/2017, l'art. 6 espressamente stabilisce che Modelli di cui alla lettera a) devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto 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; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- 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;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), 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.

A ciò si aggiunga che, in un'ottica di tutela dell'identità del segnalante, sempre all'art. 6 viene precisato che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (art. 6, comma 2 ter);- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi I e II dell'art. 7).

1.6. Delitti tentati

Nell'ipotesi del tentativo di commissione dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive vengono ridotte da un terzo alla metà.

Viene inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni qualora l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI ENGIM.

Il Modello Organizzativo e Gestionale si pone come obiettivo principale la prevenzione del rischio reati all'interno della fondazione e prende in considerazione tutte le tipologie di reato che comportano la responsabilità penale degli enti.

Il Modello Organizzativo e Gestionale della fondazione, quale sistema aperto e dinamico, quale *abito su misura*, personalizzato e da adeguare costantemente alla realtà associativa, volto a prevenire la commissione di reati, costituisce un salto di qualità per la crescita della cultura della legalità, della propria immagine e della propria imprenditorialità.

2.1. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.

Il Modello Organizzativo e Gestionale è suddiviso nelle seguenti parti:

- Parte Generale, che contiene i punti cardine del D. Lgs. 231/01 e fa riferimento all'organizzazione della Fondazione;
- Parte Speciale, il cui contenuto è suddiviso in fascicoli a seconda delle diverse tipologie di

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

reato previste dal Decreto e prevede i principi comportamentali adottati al fine di prevenire la commissione di reati.

Il presente Modello è quindi costituito dalla Parte Generale e da tante Parti Speciali quanti sono i reati risultanti maggiormente rilevanti per la Fondazione a seguito del Risk Assessment, oltre agli Allegati 1 (Codice Etico), 2 (Sistema Disciplinare), 3 (Organigramma), 4 (Elenco dei reati presupposto), e 5 (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza) che sono parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale. Più precisamente il Modello Organizzativo e Gestionale:

- prevede specifici protocolli comportamentali per prevenire i reati che potrebbero derivare dal cattivo ed errato svolgimento delle attività della fondazione, attraverso il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- attribuisce all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, attraverso la verifica continua dei comportamenti della fondazione, nonché di adeguamento costante del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico in base alle esigenze che emergono da provvedimenti legislativi o dall'evoluzione associativa;
- riconosce all'Organismo di Vigilanza un ruolo strategico ed operativo essenziale per la prevenzione dei reati e in tal senso ne fissa le caratteristiche e i principi operativi tramite un Regolamento (allegato 5);
- riconosce la necessità di una costante formazione e crescita culturale attraverso specifica attività dei vertici della fondazione e dell'Organismo di Vigilanza;
- prevede, nel rispetto della legge, un adeguato sistema disciplinare (Allegato 2) che costituisce un ulteriore tassello per un efficace sistema di prevenzione, sanzionando i comportamenti difformi dai principi e dai protocolli previsti, finalizzato non alla punizione, ma bensì alla responsabilizzazione;

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

- statuisce la necessità di essere rispettato dai terzi collaboratori dell'ente attraverso clausole contrattuali che stabiliscano responsabilità in caso di mancata osservanza dei principi o dei protocolli previsti, con conseguenze di natura contrattuale.

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente". Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio direttivo.

2.2 La metodologia di Risk Assessment.

La redazione del risk assessment e la conseguente valutazione del rischio reato all'interno della fondazione, rappresenta il punto di partenza per la redazione del Modello Organizzativo e Gestionale.

Al fine di creare un Modello personalizzato, un vero "*abito su misura*", occorre conoscere in modo efficace la realtà associativa per capire quali siano le attività più sensibili dal punto di vista del rischio reato. **In merito al risk assessment effettuato, si ritiene opportuno precisare che qualora sia individuato un livello di rischio alto, ciò non significa che le aree a rischio non siano già caratterizzate da comportamenti virtuosi e preventivi o che non siano presenti adeguati presidi a mitigazione degli stessi.**

Il risk assessment, infatti, è un'analisi che non deve semplicemente verificare uno stato di fatto, ma deve già orientare l'ente verso un Modello Organizzativo e Gestionale che prescindendo parzialmente dalla virtuosità dell'ente stesso. Tale virtuosità è rilevante ai fini delle valutazioni dei protocolli da adottare, rispetto alle modalità operative già esistenti (gap analysis), ma non deve condizionare la valutazione della probabilità di rischio dei reati.

Il Risk Assessment effettuato per ENGIM. consta dei verbali dell'OdV svolti dalla sua nomina, 30/07/2019, fino ad oggi.

2.3 I Destinatari del Modello.

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella fondazione, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo all'ente, operano su mandato della medesima o sono legati alla fondazione da rapporti aventi caratteri di continuità, ad esempio in virtù di convenzioni o accordi di partenariato.

Per la concreta diffusione e conoscenza del presente Modello, la fondazione ne comunica l'adozione attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Fondazione.

La fondazione condanna fin da ora qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della fondazione ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3. IL CODICE ETICO

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico (Allegato 1) indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Fondazione riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice stesso. Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico mira anche a vincolare i rapporti con soggetti terzi, enti associati o partner, nonché a proteggere la reputazione della fondazione, assicurando, al contempo, un approccio etico nello svolgimento delle diverse attività.

Al fine di garantire una piena effettività delle previsioni del Codice Etico, sono tenuti all'osservanza dei principi etici e delle norme di comportamento ivi indicati: gli amministratori e

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

i sindaci/ revisori (organi sociali), tutti i dipendenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla fondazione, operino, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, per essa, nonché partner e terzi di enti associati.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per poter usufruire dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, oltre all'adozione del Modello Organizzativo e Gestionale, la fondazione deve aver nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. È infine necessario che l'Organismo di Vigilanza svolga un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche.

Attraverso l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell'OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un'ottica di reale prevenzione dei reati.

4.1 Nomina e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è nominato dall'organo amministrativo che individua i membri dell'Organismo di Vigilanza sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità. L'OdV può essere collegiale o monocratico, composto da membri interni e/o esterni, purché si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenti ed autonomia, in grado di garantire l'applicazione della normativa e dei processi organizzativi interni.

Deve fare parte dell'OdV la persona incaricata quale Organo di Controllo ai sensi delle disposizioni sul terzo settore.

Come meglio specificato nel regolamento dell'OdV, allegato al Modello Organizzativo e Gestionale, vi sono precise cause di incompatibilità con la nomina di membro dell'OdV. A titolo esemplificativo, non possono essere nominati soggetti condannati per reati compresi nel D. Lgs 231/01 o per altra tipologia di reato che renda sostanzialmente dubbia la loro capacità di

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

svolgere un ruolo preventivo o l'attribuzione agli stessi di funzioni operative all'interno della fondazione incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza dell'OdV.

In merito, si precisa che il Consiglio Direttivo di ENGIM, in pendenza della predisposizione del Modello ha nominato un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale, che ha assicurato, a partire dalla fase di redazione del risk assessment propedeutica alla redazione del presente Modello, un presidio generale e continuativo.

In seguito, alla luce della presenza dell'Organo di Controllo previsto per gli enti del terzo settore, ENGIM nominerà un nuovo Organismo di Vigilanza collegiale di cui faccia parte anche la persona nominata quale Organo di Controllo.

4.2 Funzioni e poteri.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sulla concreta applicazione del Modello Organizzativo e Gestionale. In particolare, è affidato all'OdV il compito di vigilare sulla:

- **adeguatezza del Modello:** il Modello deve essere adeguato all'ente cui si applica. Il principio di adeguatezza è fondamentale e comporta che il Modello sia la miglior minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi;
- **effettività del Modello:** ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Fondazione corrispondano al Modello predisposto;
- **efficacia del Modello:** ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modificano il campo di applicazione;
- **opportunità di aggiornamento del Modello** al fine di adeguarlo ai mutamenti legislativi e alle modifiche della struttura associativa.

Da un punto di vista operativo, pertanto compete all'OdV:

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o “attività sensibili”), al fine di adeguarla ai mutamenti dell’attività e/o della struttura associativa. A tal fine, all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte di tutti i dipendenti le eventuali situazioni che possono esporre la Fondazione a rischio di reato.
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all’accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell’ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con le altre funzioni della fondazione (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili e per:
 - o tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - o verificare i diversi aspetti attinenti all’attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - o garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
 - o raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
 - o promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
 - o interpretare la normativa rilevante e verificare l’adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

- riferire periodicamente all'organo amministrativo e al Revisore Unico/Collegio Sindacale in merito all'attuazione delle politiche della fondazione per l'attuazione del Modello.

L'attività di costante verifica dell'OdV deve tendere in una duplice direzione:

a) qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, sarà compito dell'Organismo di Vigilanza, a seconda dei casi e delle circostanze:

- sollecitare i soggetti coinvolti al rispetto del Modello di comportamento;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello.

b) qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, e pertanto il Modello risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo in esame a garantire l'aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione associativa e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

Inoltre, alla luce delle modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 dalla c.d. Legge sul Whistleblowing, l'Organismo di Vigilanza ha l'ulteriore compito di garantire la tutela dell'identità del soggetto che segnala eventuali condotte illecite o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale ed il rispetto del divieto di azioni discriminatorie nei confronti del segnalante stesso.

4.3 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi e Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico venga a conoscenza di un condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve darne tempestiva segnalazione circostanziata all'OdV tramite uno degli appositi canali dedicati, come di seguito indicati:
 - ✓ in modalità informatica scrivendo a odvengimer@gmail.com , quale casella di posta elettronica accessibile al solo Presidente dell'OdV. L'accesso a tale e-mail è riservato al solo Presidente dell'OdV che è l'unico soggetto a conoscenza della relativa password di accesso.
 - ✓ in modalità cartacea scrivendo all'Organismo di Vigilanza di ENGIM c/o lo studio del Presidente dell'OdV, Dott. Michele Delrio, Via Guido da Castello n. 33, 42121 Reggio Emilia.

Entrambi i citati canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione ed in entrambi i casi possono essere inviate anche segnalazioni anonime.

- consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della fondazione effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali sopra descritti;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, adoperandosi affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti.

- gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti dell'organo amministrativo di:

- relazionare annualmente in merito all'attuazione del Modello da parte della fondazione;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche significative accertate nel corso della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente all'organo amministrativo in merito alle proprie attività.

Al fine di garantire la riservatezza dei dati contenuti nei verbali, compresa l'identità di eventuali soggetti segnalanti, tutta la documentazione cartacea viene conservata presso la sede della Fondazione in un apposito armadio non accessibile a terzi custodito presso l'ufficio del referente dell'OdV interno alla fondazione.

Nel caso in cui soggetti terzi dovessero chiedere copia dei verbali e/o delle relazioni dell'OdV, quest'ultimo dovrà essere contattato e a sua volta coinvolgerà l'organo amministrativo che è l'unico soggetto che ha il potere di autorizzare o meno la diffusione dei citati documenti dell'OdV verso l'esterno.

4.5 Obbligo di informazione nei confronti dell'OdV: flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che possono determinare una violazione del Modello Organizzativo e Gestionale ed ingenerare responsabilità della fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/01.

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto infra previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della fondazione o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza è parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale della Fondazione (Allegati 5).

4.7 Formazione e diffusione del Modello Organizzativo e Gestionale

La fondazione riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta.

A tal fine, si impegna ad effettuare, destinando a tal fine risorse tanto finanziarie quanto umane, programmi di formazione ed informazione attuati con un differente grado di

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle funzioni nelle “attività sensibili”.

La formazione è gestita dall’Organismo di Vigilanza e sarà articolata attraverso piani formativi, sia di carattere generale che specifico, predisposti in base ai rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità.

4.8 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Dovranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni alla fondazione, quali ad esempio, fornitori, consulenti e Partner, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo e Gestionale, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello Organizzativo e Gestionale può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello Organizzativo e Gestionale, da parte di lavoratori dipendenti e/o dei dirigenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 2104 c.c. e dell’art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nel Sistema disciplinare (Allegato 2).

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Nello specifico, alla luce della normativa sul Whistleblowing, il sistema disciplinare prevede esplicite sanzioni:

- per chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate
- per lo stesso OdV, la mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, dovrebbe essere considerata giusta causa per la revoca dell'incarico.

Per il dettaglio si rinvia all'allegato 2, da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo e Gestionale.

PARTE SPECIALE

Introduzione

Nella Parte Speciale del Modello Organizzativo e Gestionale che segue, suddivisa in fascicoli separati a seconda delle tipologie di reato, saranno analizzate le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto, con particolare riferimento soprattutto a quelle tipologie e a quelle aree che, alla luce del risk assessment effettuato, sono risultate maggiormente "sensibili" in relazione al tipo di attività svolta dalla Fondazione.

Si evidenzia, inoltre, che dall'analisi dei rischi effettuata, è risultato irrilevante il rischio di commissione, all'interno della fondazione, di alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto.

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Ciò nonostante, si è ritenuto, comunque, opportuno dedicare un capitolo ad hoc anche a queste tipologie di reato attualmente più marginali rispetto alla realtà associativa, al fine di sensibilizzare i Destinatari del Modello in merito a qualsiasi fattispecie criminosa rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto 231.

La parte speciale di ENGIM

In virtù del risk assessment effettuato con gli apicali ed alcuni subordinati della fondazione, anche attraverso l'esame della documentazione più rilevante, è emerso come ci si debba concentrare in particolare su alcuni ambiti specifici.

Sono innanzitutto gli ambiti che riguardano i rapporti con la Pubblica Amministrazione e la gestione dei flussi finanziari.

Senza sottovalutare i rischi specifici di altri ambiti, che comportano parti speciali ad hoc, il presente Modello Organizzativo e Gestionale è configurato a partire dall'analisi del rischio effettivo e vuole evitare un'elefantica elencazione di principi comportamentali che, di fatto, non riguardano l'attività di ENGIM.

Si tratta di dar corpo alla necessità di un abito, quanto più possibile, su misura di chi lo deve indossare.

A partire dalla consapevolezza che solo nella possibilità di lettura e comprensione del c.d. MOG si giocano l'efficacia e l'adeguatezza di un design organizzativo e gestionale che voglia essere concretamente finalizzato alla prevenzione dei reati.

Un'inutile elencazione di principi comportamentali, o di altro, rischierebbe di portare il numero delle pagine del MOG ad un livello inaccettabile e di impossibile comunicazione.

Sono proprio essenziali esigenze di comunicazione che comportano l'ulteriore necessità di strutturare le parti speciali in fascicoli di semplice lettura.

Obiettivi e Destinatari della parte speciale

	Modello di Organizzazione e Gestione	Rev. N° 1
		Data: 03/03/2022

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la fondazione, con ambiti gestionali considerati a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

A tal fine, si ritiene fondamentale che gli stessi siano conosciuti, tanto nella loro formulazione letterale-legislativa, quanto nella loro possibile traducibilità in comportamenti ed esempi concreti.