

# **Sintesi del Modello di organizzazione, gestione e controllo Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

## **Indice sommario**

### **Premessa e note introduttive alla lettura del documento**

#### **Note terminologiche**

- I. La responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio**
  - a. il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231
  - b. i reati-presupposto
  - c. appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione
  - d. le sanzioni
  - e. procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni
  - f. reati commessi all'estero
  - g. presupposti per l'esonero della responsabilità
  
- II. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato**
  - a. applicazione del modello
  - b. procedura seguita nell'identificazione di rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili
  
- III. Il codice etico aziendale**
- IV. Deleghe e procure**
- V. L'organismo di Vigilanza**
- VI. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane**
- VII. Aggiornamento del Modello**
- VIII. Procedure e circolari aziendali**
- IX. Segnalazioni**
- X. Nota finale per approvazione**

## **Premessa e note introduttive alla lettura del documento**

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del progetto di conformità e *compliance* al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il presente documento è quindi uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della Fondazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello) predisposto al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali e sociali in essere.

Il Modello da cui viene tratta questa sintesi è in prima emissione ed è stato approvato dall'organo amministrativo così come di seguito definito.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di Fondazione Amicizia in *libertate charitas* – ONLUS, di seguito per comodità denominata anche Fondazione Amicizia e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge.

Il documento è disponibile al pubblico su richiesta senza nessuna discriminazione o limitazione.

Il Modello di organizzazione e gestione è stato predisposto attraverso un progetto di *compliance* aziendale che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale è stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale mentre le varie funzioni aziendali sono state coinvolte attraverso un processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati e certificati.

La direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

**Note terminologiche:** per comodità di lettura è utilizzato il termine "*Fondazione Amicizia*" per Fondazione Amicizia in *libertate charitas* – ONLUS, il termine "*Modello*" per Modello di organizzazione e gestione e il termine "*Decreto*" per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

## **a. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

La responsabilità autonoma dell'ente si va quindi ad aggiungere alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la Società.

## **b. I reati-presupposto**

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati in specifiche aree. La classificazione per aree permette di individuare i processi e le attività dell'organizzazione che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali.

## **Le aree dei reati presupposto**

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (corruzione, e concussione e malversazione)
- II. Reati societari e di abuso dei mercati (inclusa corruzione tra privati)
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati ambientali
- XII. Reati collegati a lavoratori senza permesso di soggiorno

### **c. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione**

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle Società o degli enti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della Fondazione.

Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 quando si prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- 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 (soggetto in posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti sottoposti).

#### **d. Le sanzioni**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 pone a carico della Società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni interdittive:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la Fondazione ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

#### **e. Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni**

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione di sottoposto il Pubblico ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

#### **f. Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

#### **g. Presupposti per l'esonero della responsabilità**

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dispone che l'ente non risponde se prova che:

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

## **II. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato**

La Fondazione Amicizia, trae la sua origine dall'Associazione Amicizia in *libertate charitas* fondata da Adele Bonolis nel 1962.

Villa Salus è una delle comunità gestite dalla Fondazione, è una comunità protetta a media intensità assistenziale accreditata dalla regione Lombardia con DGR n. 49168 del 17 marzo 2000 ed è iscritta nel registro delle strutture accreditate presso la Direzione Generale Sanità al n. 295.

Villa Salus dispone di 20 posti ed è articolata in camere ad uno o due letti, soggiorno, salotto, sala da pranzo, sala TV, spazio laboratorio.

Dispone inoltre in Lenno di un appartamento in normale abitazione dove sviluppare in modo più incisivo programmi riabilitativi centrati sulla autonomia nella vita quotidiana in piccolo gruppo.

Nella struttura opera un'equipe composta da psichiatri, psicologo, educatori professionali, animatori, infermieri professionali, OSS, ASA, operatori tecnici della cucina, del guardaroba, delle pulizie e dei servizi amministrativi.

L'obiettivo che Villa Salus persegue è quello di mantenere per ogni ospite un buon compenso psichico sotto il profilo clinico e sviluppare al livello più alto possibile l'autonomia e la capacità di espressione delle persone, in modo da renderle idonee ad inserirsi e vivere con soddisfazione in un contesto sociale.

Si opera secondo i principi della riabilitazione psichiatrica e per lo sviluppo delle autonomie che vanno dalla cura di sé a quella dell'ambiente abitativo, dalle abilità relazionali nel piccolo gruppo a quelle sociali più complesse, dalle capacità occupazionali in ambiente protetto a quelle lavorative più articolate.

Nella consapevolezza dell'importanza, la Fondazione ha adottato modelli organizzativi e gestionali quale strumento imprescindibile per indirizzare i comportamenti dei propri amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, collaboratori esterni, subappaltatori, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con la Fondazione nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del modello sono adottate con provvedimento dell'organo amministrativo o dei soggetti da questo delegati; responsabilità dettagliate sono presenti nel manuale qualità, nelle procedure, negli ordini di servizio o nei regolamenti, sono inoltre presenti formali procedure per l'attività di internal auditing.



### **a. Applicazione del modello**

Ogni azione ed operazione della Fondazione deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

In tutti i contratti stipulati dalla Fondazione devono essere riportate clausole che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate deve essere causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei dipendenti ai principi del Modello e coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto delle procedure previste dal modello.

### **b. Procedura seguita nell'identificazione di rischio reato con specifico riguardo alle attività sensibili**

Essenziale per garantire l'esonero della Fondazione dalle responsabilità da reato è che il Modello di organizzazione e gestione sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, questo viene svolto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi reato che viene aggiornata almeno con frequenza annuale ed i cui risultati sono sottoposti all'organo amministrativo.

## **III. Il Codice etico aziendale**

Le regole di etica rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Fondazione.

In particolare sono stati definiti specifici impegni per:

- Relazioni con la pubblica amministrazione
- Sponsorizzazioni,regali, omaggi e benefici
- Utilizzo dei beni aziendali
- Sicurezza e salute
- Selezione dei fornitori
- Integrità e tutela delle persone
- Fondi pubblici
- Sistema sanzionatorio

Il codice è basato su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori della Fondazione devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai

collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con la Fondazione.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ed imprescindibile per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'Organo amministrativo, sentito l'Organismo di Vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto.

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente).

Per i soggetti legati alla Fondazione da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati all'interno del Codice etico aziendale.

#### **IV. Deleghe e procure**

Ai fini dell'applicazione del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- **delega**: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- **procura**: negozio giuridico unilaterale con cui la Fondazione attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate. Al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello, con particolare riferimento all'internal auditing ed ai membri dell'Organismo di vigilanza.

La procura rappresenta lo strumento per regolare con la massima chiarezza e trasparenza gli aspetti inerenti il potere di spesa delegato per i singoli settori di attività, pertanto deve essere completa in ogni suo aspetto e prevedere, quando occorre, la disponibilità in capo al procuratore delle necessarie risorse finanziarie.

L'attività delegata è sottoposta sempre al controllo diretto e discrezionale del delegante affinché il delegato non possa agire in assoluta ed incontrollata autonomia.

Rientrano nelle attività di delega e procura anche gli eventuali mansionari o lettere di incarico che possono essere redatti dalla Direzione.

## **V. L'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice etico aziendale e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

L'organo amministrativo provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza secondo quanto definito dal regolamento, tale documento è anch'esso approvato dal vertice e sottoposto a gradimento dell'Organismo di Vigilanza e, se necessario modificato secondo le esigenze. Di tale attività viene mantenuta completa registrazione nei verbali.

Verso l'Organo di Vigilanza devono essere definiti i flussi informativi minimi e disciplinati dal regolamento suddetto o da istruzione operativa interna.

## **VI. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane**

La Fondazione al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la Fondazione.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione vengono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie; tale attività è registrata. Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi ed alle regole fondamentali di comportamento.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale o delle bacheche informative alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Fondazione.

Annualmente deve essere redatto apposito programma di informazione e formazione in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

## **VII. Aggiornamento del Modello**

In conformità a quanto previsto del Decreto legislativo 231 del 2001 (in particolare dall'articolo 6), all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Fondazione o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

## **VIII. Procedure e circolari aziendali**

Costituiscono parte integrante del Modello le procedure ed istruzioni aziendali, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico della Fondazione.

## **IX. Segnalazioni**

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- e-mail: [fondazioneamicizia@organismodivigilanza.com](mailto:fondazioneamicizia@organismodivigilanza.com)
- lettera all'indirizzo: le segnalazioni possono essere inviate alla Sede di Milano della Fondazione (Piazza Castello 24 – con dicitura Riservata Organismo di Vigilanza).

Tutte le richieste di informazioni in merito al presente documento possono essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: Fondazione Amicizia - Piazza Castello 24 – 20100 Milano.

## **X. Nota finale per approvazione**

Il Modello è stato approvato dal Consiglio in data 11.02.2013.