



ciofs **fp** *lazio*

(Centro Italiano Opere Femminili
Salesiane Formazione Professionale Lazio)

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

Parte generale

Redatto secondo
il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

1 Funzione del Modello Organizzativo

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, reca le disposizioni normative concernenti la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica».

Il provvedimento è stato emanato in base a quanto previsto dagli artt. 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgessero funzioni di rilievo costituzionale.

Ai sensi dell'art.5, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, l'ente ecclesiastico civilmente riconosciuto può essere ritenuto responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da soggetti in posizione formale apicale, vale a dire 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;
- da soggetti in posizione di fatto apicale, vale a dire da persone che esercitano anche di fatto, senza formale investitura, la gestione e il controllo dell'ente;
- da soggetti direttamente sottordinati alle posizioni di vertice, vale a dire da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Scopo del presente Modello Organizzativo è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e, se necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Il Modello Organizzativo si divide nelle seguenti parti:

- I. un Modello Organizzativo generale contenente i seguenti elementi: descrizione degli obiettivi e dei criteri alla base del sistema di prevenzione penale; funzionamento dell'associazione modalità di formazione, consegna e divulgazione del Modello; sistema sanzionatorio in caso di violazioni al Modello; compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- II. un protocollo relativo al funzionamento dell'OdV, che individua nel dettaglio i criteri alla base dell'attività di vigilanza sul sistema di prevenzione degli illeciti adottato dall'ente, anche in conformità con i compiti assegnati all'OdV dalla normativa della Regione Lombardia in materia di accreditamento dei centri di formazione professionale che, sebbene non direttamente applicabile alla medesima attività nella regione Lazio, costituisce il principale punto di riferimento della presente edizione del Modello di prevenzione degli illeciti;
- III. un documento che individua ed illustra la normativa di riferimento posta alla base del sistema di prevenzione penale;
- IV. un documento che contiene l'elenco delle attività sensibili, nell'ambito delle quali potrebbe verificarsi la commissione dei reati presupposto;
- V. un Codice Etico contenente le norme fondamentali di comportamento poste alla base del sistema operativa dell'ente e diretto ad ostacolare la commissione di qualsiasi atto illecito o contrario ai valori dell'ente;
- VI. un documento di analisi dei rischi, che individua, per ciascun reato presupposto, l'applicabilità o meno alle attività dell'associazione ed il livello di rischio;
- VII. un insieme di protocolli di comportamento, coerenti con l'analisi dei rischi e con il Codice Etico, che definiscono criteri e comportamenti da osservare nelle varie attività sensibili, in modo integrato con il sistema qualità dell'ente. Questi protocolli saranno gestiti in forma integrata con il sistema per la qualità che l'associazione adotta in tutti i Centri e che è governato in modo uniforme a livello regionale.

L'insieme delle suddette categorie di documenti compone il "Modello di organizzazione e gestione" dell'associazione ai sensi del decreto 231, il quale costituisce il sistema di prevenzione degli illeciti.

2 Obiettivi del Modello Organizzativo dell'associazione

I principi contenuti nel presente Modello Organizzativo e di gestione devono condurre a determinare nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito, la cui commissione è deprecata e contraria agli interessi dell'associazione, anche quando apparentemente questa potrebbe trarne un vantaggio; inoltre, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, devono consentire di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

Le contromisure del sistema di prevenzione penale devono costituire un efficace impedimento alla commissione di illeciti da parte soprattutto del personale in posizione apicale, in modo tale che la violazione del sistema di prevenzione penale sia possibile solo a fronte di un'elusione fraudolenta del Modello da parte di costoro.

In particolare il Codice Etico (unitamente ai protocolli operativi ed alle procedure del sistema qualità, che ne realizzano i principi attraverso modalità di comportamento standardizzate ed applicate in modo tracciabile) rappresenta uno strumento centrale per la codificazione dei principi che ispirano l'attività dell'associazione, al rispetto dei quali deve uniformarsi il comportamento dei soggetti che in essa interagiscono, con qualsiasi tipologia contrattuale. Il Codice Etico rappresenta infatti, in base alla normativa vigente, l'orientamento al valore di ogni attività organizzata, della quale esso individua i caratteri e definisce la mission, giungendo ad essere una vera e propria "carta costituzionale" dell'ente stesso. È in questo ambito che il Codice Etico svolge la propria funzione di prevenzione dei comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'associazione, definendo le responsabilità etiche e sociali dei propri addetti sia apicali che non apicali, verso i diversi gruppi di stakeholders. Con riferimento a questi ultimi, tra i quali rientra anche la Pubblica Amministrazione in tutte le sue articolazioni ed in particolare la Regione Lazio come ente accreditante, il Codice Etico è uno strumento indispensabile al fine di garantire un'equa ed efficace gestione delle transazioni e delle relazioni umane, di sostenere la reputazione dell'ente e, conseguentemente, creare fiducia verso l'esterno.

Il sistema interno di prevenzione penale, per essere idoneo a raggiungere tali obiettivi, si basa sui seguenti principi di fondo:

- **Principio di liceità**: intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'associazione nel rispetto di norme, leggi e regolamenti; attuata operativamente assegnando all'OdV il fondamentale compito di verifica della legalità dei comportamenti dei vari addetti dell'associazione;
- **Principio di trasparenza**: distribuzione dei compiti chiara e univocamente interpretabile da tutti; garanzia dell'accesso agli aventi diritto alla documentazione dell'associazione ai sensi della legge n. 241/90, entro i limiti previsti dalla legge medesima; assenza di qualsiasi forma di controllo occulto da parte di soggetti esterni sull'attività dell'associazione;
- **Principio di eticità**: l'associazione non mira soltanto ad un rispetto formale della legalità, ma anche alla realizzazione concreta dei valori posti alla base del proprio statuto ed ispirati al carisma salesiano, tenendo anche conto del particolare ruolo sociale svolto; da questo punto di vista un riferimento centrale è rappresentato dalle norme anticorruzione, in vigore nel nostro ordinamento dalla fine del 2012 ed attuate con decreti legislativi e circolari ministeriali del 2013 e del 2014;
- **Principio di segmentazione**: evitare che i poteri risultino concentrati nelle mani di poche persone (o di una persona sola), nell'ambito delle responsabilità definite dalla normativa cogente e dalle disposizioni statutarie;
- **Principio di efficacia**: garantire che quanto previsto nei documenti che compongono il Modello Organizzativo sia effettivamente applicato, sotto la costante vigilanza dell'OdV, e che le violazioni siano adeguatamente e tempestivamente individuate e sanzionate.

3 Iter di formazione dell'edizione 2 del Modello Organizzativo

Allo scopo di adeguare al decreto 231 il proprio Sistema Organizzativo, l'associazione ha da diversi anni adottato un Modello Organizzativo conforme alla normativa di riferimento; l'attuale edizione trae particolare ispirazione dall'importante normativa in materia della Regione Lombardia, giacché si tratta del più importante atto normativo che in Italia ha definito le modalità di attuazione del decreto 231 al settore specifico della formazione professionale finanziata con risorse pubbliche..

Nell'anno in corso si è quindi deliberato di adottare tempestivamente una nuova edizione di tutta la documentazione relativa al Modello Organizzativo, con i seguenti obiettivi:

- migliorare il coordinamento tra i vari documenti sviluppati nel tempo, evitando duplicazioni, ripetizioni e incoerenze;
- coordinare il proprio sistema di prevenzione degli illeciti con le altre associazioni regionali espressioni del Ciofs ed in particolare, per le ragioni sopra indicate, della Lombardia, pur nel rispetto dell'autonomia di ciascun ente;
- perfezionare l'analisi dei rischi, inserendo una quantificazione numerica del rischio per ciascun reato, anche sulla base delle indicazioni fornite ad ottobre 2012 a livello nazionale dall'ordine dei commercialisti e degli esperti contabili per il settore non profit;
- riesaminare l'intera documentazione alla luce dei rilievi formulati dall'OdV nei primi anni di operatività, soprattutto in sede di audit;
- recepire le richieste nel tempo rappresentate all'OdV dai vari stakeholders del sistema (dipendenti, collaboratori, utenti, consulenti);
- adeguare il Modello Organizzativo alla legislazione più recente ed alle indicazioni formulate da giurisprudenza, dottrina e linee guida di categoria, nonché dell'importante impianto normativo anticorruzione che si sta progressivamente facendo strada nell'ordinamento giuridico italiano;
- sviluppare pienamente l'integrazione tra sistema di prevenzione degli illeciti, sistema qualità e sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, nella prospettiva graduale di giungere ad un sistema integrato, con particolare attenzione alle procedure semplificate approvate nel 2014 con decreto ministeriale..

A questo scopo si sono avviate una serie di attività, tenendo conto della necessaria progressività nella revisione del Modello Organizzativo.

I principali step del percorso svolto sono stati i seguenti:

3.1) Decisione degli organi preposti

Gli organi direttivi dell'associazione anche con l'ausilio dei propri consulenti in materia legale e gestionale, hanno riesaminato con attenzione l'intero sistema organizzativo ed hanno deliberato la necessità di revisionare il Modello, con gli obiettivi sopra indicati, pur preservandone la struttura generale, ritenuta soddisfacente ed adeguata alle esigenze dell'associazione.

3.2) Nuova composizione dell'OdV

Gli organi associativi hanno reputato opportuno inserire all'interno dell'OdV un legale, proprio allo scopo di promuovere l'integrazione del sistema di prevenzione degli illeciti con le indicazioni connesse allo sviluppo della legislazione, della dottrina e della giurisprudenza.

Rimane fermo che le responsabilità decisionali in ordine al contenuto del sistema preventivo appartengono integralmente all'organo dirigente.

3.3) Check-up preliminare e valutazione del sistema di controllo interno

La revisione del Modello ha preso avvio dal riesame del sistema di controllo già esistente, come definito nell'edizione in vigore del Modello e negli altri strumenti di controllo in vigore (sicurezza sul lavoro, sistema qualità, esiti della sorveglianza da parte della PA...).

L'output di questa fase è costituito dai protocolli operativi, all'interno dei quali si distinguono i presidi di controllo già adottati dall'ente e, ove necessario, quelli ulteriori definiti con l'entrata in vigore dell'edizione 2 del Modello. Proprio in tale fase, peraltro, ha assunto maggiore importanza il feedback dell'OdV e delle funzioni apicali dell'associazione, che hanno valutato i punti di forza e di debolezza emersi nei primi anni di audit e monitoraggio sul sistema 231 ed hanno promosso, dove necessario, il rafforzamento dei presidi di controllo.

3.4) Individuazione dei processi/attività a rischio di reato presupposto e risk assessment (valutazione del rischio)

L'analisi svolta come sopra descritto ha fornito sufficienti informazioni per individuare quali sono le attività a rischio, per ciascuno dei reati-presupposto di cui al decreto 231. L'output di questa fase è costituito dal documento di analisi dei rischi, nel quale si è predisposta una tabella per ciascun reato presupposto (o per gruppi di reati affini), evidenziando per ciascuno di essi livello del rischio e fattori critici, con indicazione delle possibili non conformità. Anche per i reati presupposto che l'associazione ha valutato non applicabili (o di verificabilità talmente remota da non richiedere l'inserimento nel sistema di prevenzione penale di contromisure ulteriori rispetto a quelle di carattere generale riferibili a qualsiasi attività dell'ente, a partire dal Codice Etico) si provvede a dare evidenza del percorso logico che ha condotto a siffatta qualificazione.

Rispetto all'edizione previgente, che pure conteneva un'ampia e dettagliata analisi dei rischi, nell'attuale edizione la quantificazione del rischio viene espressa anche in termini numerici, applicando l'indicatore sintetico definito a ottobre 2012 dall'ordine dei commercialisti e dei revisori contabili.

Tale approccio ha natura tridimensionale, poiché considera 3 fattori determinanti nella formazione dell'indice di priorità del rischio (IPR):

- G = gravità del reato (non solo valutata in sé e rispetto alle sanzioni penali in vigore, ma anche alla luce dei principi etici alla base dell'ispirazione salesiana dell'associazione);
- P = probabilità con cui il rischio di commissione del reato può manifestarsi (anche alla luce delle statistiche in vigore, di eventuali segnalazioni o denunce ricevute e dei risultati degli audit dell'OdV);
- R = possibilità di rilevare il rischio da parte dei controlli interni.

La formula utilizzata è $IPR = G \times P \times R$; per ciascuno dei 3 indicatori si usa una scala crescente da 1 a 5, quindi il valore minimo di IPR è 1, quello massimo è 125.

Il criterio numerico per la classificazione del rischio è il seguente:

- 0= non applicabile
- tra 1 e 11= residuale
- tra 12 e 24= basso
- tra 25 e 47= medio
- tra 48 e 99= alto
- tra 100 e 125= altissimo

Nell'individuazione dei fattori critici e delle possibili non conformità si è tenuto particolarmente conto dei seguenti elementi:

- le carenze in fase di controllo che sono presenti nelle attuali modalità di lavoro dell'ente: l'output di tale ricognizione è fornito dall'individuazione nei protocolli operativi di controlli ulteriori rispetto a quelli preesistenti;

- la necessità di garantire, ove non già prevista, la separazione delle funzioni, con particolare riferimento, per le situazioni a rischio di illecito, di separazione tra chi agisce e chi controlla; ciò, in particolare, è attuato assegnando rilevanti poteri di controllo all'OdV, quale presidio di legalità e di eticità nei comportamenti critici all'interno dell'opera;

Nell'output di questo step, quindi (tabelle di analisi del rischio), si fornisce evidenza non solo dell'identificazione e classificazione del rischio, ma anche delle possibili modalità di commissione

dell'illecito e delle persone che, all'interno dell'associazione, più facilmente possono commettere l'illecito.

Il documento in questione rappresenta l'analisi con riferimento al singolo tipo di illeciti; i protocolli operativi che scaturiscono dall'analisi sono impostati per attività, in modo che vi sia coerenza tra le due fasi.

3.5) Definizione dei protocolli

La definizione dei protocolli è l'elemento più significativo del sistema di prevenzione penale creato dall'associazione fin dalla precedente edizione del Modello Organizzativo ed integrato nella presente edizione, costituendo la fase in uscita di tutto il percorso sopra descritto.

I protocolli sono documenti che descrivono le procedure adottate per la gestione delle attività a rischio di illecito e definiscono: rischi corrispondenti, modalità di esecuzione delle attività, identificazione dei controlli già esistenti e dei controlli introdotti attraverso il Modello Organizzativo e modalità adottate per fornire evidenza della conformità alla procedura (partendo dall'assunto che il sistema deve fornire la prova tracciabile della conformità tra regole e comportamenti).

3.6) La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe

La corretta attuazione del Modello richiede che vi sia assoluta chiarezza di funzioni e di ruoli all'interno dell'associazione, con particolare riferimento all'organigramma, al mansionario, ai poteri di firma ed ai compiti di controllo.

Per questa ragione, si è proceduto a due passaggi all'interno del sistema di prevenzione penale:

- a) definizione, per tutte le attività sensibili dell'associazione, di un organigramma, sia in veste di rappresentazione grafica che con l'elenco, per ogni funzione, dei requisiti in ingresso e delle mansioni assegnate; questo step è attuato attraverso il sistema di gestione per la qualità; l'OdV tiene sotto controllo che quanto contenuto in tali documenti sia coerente con la normativa di riferimento e con la rilevante distinzione tra soggetti apicali (formali e di fatto) e sottoposti.
- b) formalizzazione di eventuali deleghe, vale a dire il trasferimento di funzioni da un livello ad un altro, in modo che, anche quando non sia richiesta dalla legge o dai terzi interessati una procura notarile, vi sia sufficiente chiarezza e tracciabilità della ripartizione interna dei poteri e delle responsabilità. La possibilità di deleghe verbali, infatti, pur essendo formalmente lecita, è considerata dall'associazione in contrasto con i principi di segmentazione e tracciabilità posti alla base del proprio sistema penal-preventivo.

Nell'ambito dei propri audit, spetta all'OdV monitorare l'effettivo rispetto, da parte degli addetti dell'associazione, dei compiti assegnati dall'organigramma e dalle eventuali deleghe ricevute, nonché l'adeguatezza del controllo svolto dal delegante in ordine all'attività del delegato.

Lo stesso criterio di segmentazione e trasparenza nella divisione dei compiti e dei poteri dev'essere messo in atto nell'ambito della sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento a quanto stabilito dall'art. 16 del D. Lgs. 81/08.

Il sistema complessivo risultante dall'organigramma e delle deleghe dev'essere idoneo a garantire un sufficiente livello di segregazione delle funzioni, vale a dire un sistema di distribuzione dei compiti che tenga distinti i livelli di autorizzazione, esecuzione, controllo e verifica delle varie attività, ovviamente nel rispetto della legge e delle disposizioni statutarie.

È compito dell'OdV vigilare sull'effettività del principio di segregazione delle funzioni e, in caso di anomalie, segnalare all'organo direttivo le opportune azioni correttive.

4 Formale adozione dell'edizione 2 del Modello Organizzativo e future revisioni

La presente edizione 2 del Modello, che sostituisce la precedente, è formalmente in vigore dal momento dell'adozione da parte del Consiglio direttivo; il modello organizzativo è infatti, per legge, un «atto di emanazione dell'organo dirigente», sicché le successive modifiche di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio direttivo, intendendosi per «sostanziali» quelle modifiche che si rendessero necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicassero un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel presente modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Le altre modifiche, diverse da quelle sostanziali, potranno essere apportate dalla legale rappresentante dell'associazione, comunicate al Consiglio direttivo alla sua prima riunione e da questo approvate o eventualmente integrate o modificate.

La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

5 Natura giuridica dell'ente proprietario del presente Modello

L'Ente è una Associazione di diritto privato, senza fini di lucro, costituita ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile ed è iscritta, con determinazione dirigenziale n. 3920 del 31 ottobre 2006, al n. 166 del registro regionale delle persone giuridiche private, ai sensi del D.P.R. 10 febbraio 2000, n. 361.

L'Ente, promosso dalle Figlie di Maria Ausiliatrice (FMA) presenti nel Lazio, ha la sede principale in Roma ed ha quale fine costitutivo la realizzazione di attività di orientamento, di formazione, di aggiornamento professionale, di ricerca e sperimentazione diretti all'educazione dei cittadini, specie se giovani, «attraverso un progetto cristiano di educazione integrale nello stile del Sistema Preventivo di Don Bosco».

L'Ente gestisce con finalità educative attività nel campo socio-assistenziale e nel campo dell'istruzione e dell'educazione preventiva, nell'ottica della promozione e crescita della persona secondo i valori cristiani, lo spirito e il metodo educativo di Don Bosco e i contributi della prassi salesiana.

All'Ente è preposto un legale rappresentante, nominato dal Consiglio direttivo, previa ratifica del CIOFS FP nazionale, che lo governa in ragione delle specifiche responsabilità a lui demandate dalla Statuto sociale.

Il legale rappresentante dell'Ente può delegare, alcune sue attribuzioni ad altri soci, mediante apposite scritture private autenticate o con atto pubblico.

6 Divulgazione del Modello Organizzativo

Il Codice Etico viene reso di pubblico dominio, mediante pubblicazione sul sito Internet dell'associazione e, se necessario, mediante altre forme sollecitate dall'OdV.

Il Codice Etico, che costituisce codice disciplinare aziendale secondo l'art. 7 statuto dei lavoratori, viene altresì affisso in bacheca presso ogni Centro, in spazio facilmente accessibile a tutto il personale. Una copia dello stesso viene inoltre consegnata a ciascun dipendente (in formato cartaceo o elettronico) che ne lascerà ricevuta di avvenuta consegna.

Una copia del Codice Etico viene altresì consegnata ai titolari delle ditte appaltatrici, che erogano servizi in appalto ed agli altri fornitori critici, individuati in accordo con l'OdV per ciascuna opera ed identificati nell'elenco delle attività sensibili, alla voce "attività esternalizzate".

La consegna del Codice Etico sarà preceduta, per tutto il personale, da un'attività di formazione sui principi di diritto penale e sul funzionamento del sistema interno di prevenzione penale. Il percorso formativo, sia iniziale che in itinere, sarà condiviso con l'OdV, che ne valuta l'efficacia. Tale criterio muove dalla consapevolezza che, soprattutto in settori complessi come la formazione professionale rivolta ai minorenni, la mera consegna del Codice senza adeguata formazione giuridica avrebbe valore soltanto come adempimento burocratico, senza alcuna utilità sostanziale per l'associazione.

I singoli protocolli operativi sono consegnati ai soggetti che ne abbiano effettivo interesse con modalità definite per ciascun'attività sensibile in sintonia con l'OdV.

L'OdV valuta insieme alla direzione dell'ente ed ai responsabili del sistema qualità l'eventuale necessità ulteriore di formazione del personale che, negli ultimi anni, ha già partecipato ai percorsi di formazione ed aggiornamento connessi al decreto 231.

7 Il sistema sanzionatorio interno

Il sistema disciplinare identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo; pertanto essa verrà attivata indipendentemente 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.

Resta salva la facoltà per l'associazione di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori in violazione del Modello Organizzativo.

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce infrazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori.

I provvedimenti disciplinari irrogabili al personale, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono quelli previsti dal ccnl applicato, in proporzione alla gravità dell'infrazione. Potrà essere applicata anche la sanzione del licenziamento per giusta causa, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 2119 cod. civ.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, la competenza è estesa all'OdV così come ad esso è estesa la competenza per il monitoraggio del comportamento dei dipendenti nella specifica prospettiva dell'osservanza del Modello Organizzativo.

Ogni violazione delle regole del Modello Organizzativo applicabili a collaboratori esterni è sanzionata secondo le norme legali e contrattuali che regolano i rispettivi rapporti. Per rafforzare il vincolo contrattuale al rispetto del Modello, l'associazione, ove ritenuto opportuno, provvede ad inserire, con il necessario accordo della controparte, specifiche clausole contrattuali in tal senso, comprese le conseguenze in caso di inadempimento (clausola penale, clausola risolutiva espressa...). Il livello di tali clausole dev'essere ovviamente posto in relazione con la criticità della fornitura di beni e servizi.

La violazione da parte delle religiose viene sanzionata in base al diritto canonico, universale e particolare.

Per ogni tipologia di violazione (dipendenti, fornitori, religiose) l'OdV, in base alle norme vigenti, non ha il potere di infliggere direttamente sanzioni al personale, sicché la formale adozione dei provvedimenti spetta agli organi che ne sono competenti in base alla legge ed allo statuto. In caso di eventuale rifiuto di costoro ad assecondare le istanze sanzionatorie dell'OdV, spetta a quest'ultimo, nella sua insindacabile autonomia ed indipendenza, valutare le conseguenze.

8 Organismo di vigilanza (OdV)

L'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, nel riconnettere l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dalla normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte delle funzioni apicali e dei loro sottoposti;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura dell'ente e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello Organizzativo, quando si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Alla luce di quanto sopra delineato, l'Organismo di vigilanza, nominato dal Consiglio direttivo dell'Ente, è costituito da tre componenti con competenze di natura legale ed organizzativa, che durano in carica fino a revoca da parte di chi li ha nominati, di cui:

- uno, che lo presiede, designato dal legale rappresentante del CIOFS FP regionale, con il parere del suo Consiglio direttivo;
- tre designati dal Consiglio direttivo, su proposta della legale rappresentante dell'Ente.

I compiti principali che l'ente, nel rispetto della legge, pone in capo all'OdV sono:

- esaminare processi, procedure, protocolli decisionali, centri di responsabilità, e più in generale l'operatività interna, verificando con regolarità l'applicazione del modello organizzativo di gestione e controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività dell'associazione ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi dell'associazione;
- monitorare le iniziative di comunicazione e formazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello e la predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- 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 funzioni associative per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel modello;
- verificare le esigenze di aggiornamento del modello;
- riferire periodicamente agli organi associativi in merito allo stato di attuazione del modello.

9 Requisiti e prerogative dell'OdV

L'OdV deve possedere caratteristiche di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

A garanzia dei principi di trasparenza e terzietà, l'OdV – nella sua composizione collegiale - deve essere composto da soggetti che non hanno relazione di dipendenza o professionale con l'associazione, né rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'associazione.

I componenti dell'OdV devono possedere capacità specifiche in tema di attività di vigilanza, controllo, ispettiva e consulenziale, oltre che idonei requisiti di onorabilità e non devono trovarsi in situazioni di incompatibilità o di conflitto di interesse (es. rapporti di coniugio, parentela e affinità, con i vertici associativi).

Per realizzare effettivamente il compito assegnato, l'OdV è fornito delle seguenti prerogative, anche sulla base delle indicazioni nel tempo fornite dalla magistratura, dalla dottrina e dai vari organismi di categoria:

1. le scelte dell'Organismo di vigilanza sono insindacabili da qualunque altro organo dell'associazione, onde non far venire meno la sua autonomia;
2. i membri che compongono l'OdV devono essere persone di assoluta affidabilità, in ragione delle capacità personali loro riconosciute;
3. l'OdV appartiene alla struttura dell'associazione, dati la sua specificità e il cumulo dei compiti attribuitigli, in posizione di staff rispetto all'alta direzione e come tale dev'essere rappresentato in tutti i mansionari ed organigrammi e presentato al personale;
4. l'OdV dispone di un adeguato budget messo a disposizione dagli organi direttivi dell'associazione, per un ammontare concordato annualmente;
5. l'OdV può ricorrere a consulenze esterne, nel limite del budget messo a disposizione (oppure al di là di tale budget, per ragioni adeguatamente dimostrate);

6. l'OdV adotta il proprio Regolamento;
7. ciascun membro rimane in carica per 3 anni e può essere revocato solo per giusta causa;
8. l'associazione mette a disposizione dell'OdV idonei locali per le riunioni, dotate di postazioni PC e fotocopiatrici, nonché uno spazio dedicato e riservato per la creazione di un archivio cartaceo dell'OdV stesso;
9. l'OdV si può avvalere del personale amministrativo dell'associazione;
10. l'ente mette a disposizione dell'OdV un indirizzo di posta elettronica riservato in modo da poter ricevere informazioni e segnalazioni da parte del personale
11. l'OdV si riunisce con la periodicità indicata nel Regolamento e comunque almeno una volta ogni tre mesi;
12. l'OdV svolge attività ispettiva applicando come linea guida per gli audit la Norma ISO 19011.

10 Flussi informativi dell'OdV

Nel caso di flussi informativi dall'OdV al vertice associativo è possibile delineare tre differenti linee di report:

1. report su base continuativa direttamente al Legale rappresentante, di regola mediante trasmissione scritta dei verbali di riunione dell'OdV e dei verbali di audit presso i vari CFP;
2. report su base periodica al Consiglio direttivo;
3. report immediato al Consiglio direttivo nel caso di comunicazione di criticità di particolare importanza.

Nel caso di flussi informativi verso l'OdV l'obiettivo dell'attività di reporting è quella di consentire all'OdV di venire tempestivamente informato di fatti che potrebbero determinare una responsabilità in capo all'associazione ai sensi del d.lgs. 231/2001 o comunque violazioni attuali o potenziali del sistema, di prevenzione degli illeciti, con particolare riferimento alle seguenti fattispecie:

- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- l'avvio di procedimento giudiziario a carico di addetti dell'associazione ai quali sono stati contestati reati ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- le violazioni, già riscontrate o anche solo potenziali, del Modello organizzativo o del Codice etico, con particolare riferimento ai comportamenti illeciti (cioè contrari alle leggi o alle norme interne) di formatori e allievi;
- le evidenze messe a disposizione dal sistema qualità che potrebbero avere rilevanza anche per il sistema di prevenzione degli illeciti;
- le situazioni di maggior rischio, con particolare riferimento alle regole interne sul corretto rapporto tra gli educatori e gli allievi minorenni e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- tutti gli addetti dell'associazione hanno il dovere di trasmettere all'Organismo di vigilanza eventuali segnalazioni relative alla possibile commissione di atti contrari alla legge o alle norme interne;
- coloro che in buona fede inoltrano segnalazioni devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'associazione e delle persone accusate erroneamente o in mala fede;
- gli addetti dell'associazione possono effettuare le segnalazioni direttamente all'OdV, oppure ad un addetto dell'ente in posizione apicale, che a sua volta provvede ad allertare immediatamente l'OdV
- l'Organismo di vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel presente modello organizzativo.

11 Attività ispettiva dell'OdV

Il processo di audit (ispezione) sull'applicazione del sistema di prevenzione penale è gestito e coordinato dall'OdV integrandosi con il sistema qualità, secondo un piano annuale di audit (sia programmati che a sorpresa), strutturato secondo il criterio del campionamento.

La designazione dell'auditor incaricato di effettuare la singola verifica spetta all'OdV, che individua l'auditor o, secondo le esigenze specifiche, il team di audit in base ai criteri della professionalità e dell'indipendenza rispetto ai soggetti verificati. In particolare, per ogni audit svolto collegialmente vengono individuati un Lead auditor – che è responsabile del gruppo di verifica – nonché gli auditor in affiancamento ed eventualmente e gli osservatori.

Le verifiche e il loro esito sono riferiti immediatamente al Legale rappresentante o suo delegato ed al Consiglio Direttivo nella prima riunione utile (fatti salvi casi di particolare gravità emersi dagli audit, per i quali il Direttivo può essere immediatamente convocato).

La gestione di ogni audit dell'OdV seguirà i criteri e le modalità individuati dalla Norma Uni En Iso 19011, vale a dire la norma tecnica internazionale contenente la disciplina degli audit di prima, seconda e terza parte.

Sulla base di tale Norma, l'attività di Compliance audit si dovrà fondare sui seguenti principi ispiratori, diretti a garantire la completezza, l'imparzialità e l'efficacia dell'audit.

a) Comportamento etico

Durante l'audit dell'OdV sarà tenuto un comportamento basato su: fiducia, integrità, riservatezza e discrezione.

b) Presentazione imparziale

L'auditor riporterà fedelmente e con precisione le risultanze, le conclusioni ed i rapporti di audit, riportando gli ostacoli significativi incontrati durante l'audit e le opinioni divergenti non risolte tra il gruppo di audit e l'organizzazione oggetto dell'audit.

c) Adeguata professionalità

Gli auditor baseranno il contenuto del rapporto di audit sulle conoscenze di cui dispongono a livello professionale, integrate con le informazioni registrate nel corso dell'audit.

d) Indipendenza

Gli auditor conserveranno uno stato di obiettività di pensiero durante il processo dell'audit per assicurare che le risultanze e le conclusioni dell'audit siano basate solo sulle evidenze dell'audit.

e) Approccio basato sull'evidenza

Le evidenze dell'audit saranno verificabili. Esse si baseranno su campioni di informazioni disponibili ed indicati nel rapporto di audit. Non saranno pertanto accettabili da parte del Consiglio Direttivo rapporti dell'OdV che contengano asserzioni e valutazioni generiche, senza la riconducibilità a precise evidenze raccolte e requisiti di riferimento che si suppone essere stati violati o non pienamente soddisfatti.

Il processo di audit dell'OdV viene gestito in maniera coordinata con gli audit del sistema qualità (Norma Uni En Iso 9001:2008, req. 8.2) ove applicabile.

12 Norme e documenti presi a riferimento del Modello Organizzativo

L'ente ha definito l'edizione 2 del proprio Modello Organizzativo, adottando quali elementi in ingresso i seguenti documenti di carattere tecnico/normativo:

- l'edizione precedente del Modello Organizzativo;
- il decreto legislativo 231 del 2001;
- il complesso della legislazione regionale, nazionale e comunitaria, laddove contiene norme rilevanti ai fini della corretta applicazione del decreto 231;
- il diritto canonico universale e particolare, relativamente alle religiose impegnate nell'associazione;
- le linee guida elaborate a ottobre 2012 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, dal titolo "Il Modello 231/2001 per gli enti non profit: una soluzione per la gestione dei rischi";
- la norma Uni En Iso 19011:2012 contenente linee guida per lo svolgimento di audit di prima, seconda e terza parte, con riferimento all'attività ispettiva dell'OdV;
- la norma British OHSAS 18011 per l'attuazione dell'art. 30 del D. Lgs. 81/08;
- le norme della Regione Lombardia sull'applicazione del decreto 231 nella formazione professionale finanziata
- le fondamentali norme che hanno introdotto in Italia il sistema di prevenzione della corruzione (in particolare legge 190/12, decreti 33 e 39 del 2013, DM Funzione Pubblica 1 del 2014, ovviamente nelle sole parti compatibili con la natura giuridica e l'organizzazione dell'associazione).

L'associazione affida all'OdV il compito di monitorare costantemente l'applicazione dei predetti requisiti, riferendo al Consiglio direttivo gli esiti di tale monitoraggio.

13 Vigilanza sui soggetti apicali e sui sottoposti

Premesso che i criteri di comportamento definiti nel sistema interno di prevenzione penale si applicano a tutti i livelli dell'associazione, il monitoraggio sui comportamenti dei singoli deve tenere presente che il decreto 231 impone, in primo luogo, una rigorosa verifica sulle azioni poste in essere dai soggetti in posizione apicale, come individuati nella definizione dell'organigramma associativo, all'interno del sistema qualità. Ciò, in particolare, è in relazione con il diverso atteggiarsi dell'onere della prova in caso di presunto reato presupposto commesso da un soggetto apicale o da un sottoposto.

Questa necessità rende particolarmente impegnativo il ruolo dell'OdV, tenendo conto della situazione di soggezione in cui l'organo interno di controllo potrebbe incorrere di fronte ai massimi livelli apicali dell'ente. Tale rischio si ritiene evitato dai criteri di composizione dell'OdV sopra individuati.

Nel caso in cui a commettere l'illecito siano stati soggetti in posizione apicale (direttamente o per colpa in eligendo ed in vigilando, compresa l'omessa denuncia di reati segnalati agli apicali), infatti, la colpevolezza dell'ente è presunta. In questo caso è posto in capo allo stesso ente l'onere della prova che il comportamento del soggetto non sia stato tenuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ma che sia stato frutto esclusivamente di un comportamento deliberatamente fraudolento del soggetto stesso, tenuto nel suo esclusivo interesse.

Per quanto riguarda i soggetti in posizione subordinata, l'elenco dei soggetti suscettibili di commettere reati include anche le persone che sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale. Questa circostanza, tuttavia, fa sì che l'onere della prova, che il reato sia stato commesso a seguito dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei vertici, spetti al magistrato inquirente. In ogni caso si presume il rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza quando l'ente, ovviamente prima che il reato sia stato commesso, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo alla prevenzione del reato.