

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DELLA

FONDAZIONE E.N.P.A.I.A.

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Parte generale

DOCUMENTO APPROVATO IN DATA 23 LUGLIO 2019

ED IN VIGORE DAL 1 GENNAIO 2020

INDICE

INDICE	2
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1. La Responsabilità amministrativa da reato degli Enti	4
1.2. Le fattispecie di reato previste dal Decreto	5
1.3. I delitti tentati e i delitti commessi all'estero.....	7
1.4. Le sanzioni previste dal Decreto	8
1.5. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.....	10
1.6. Le "Linee Guida" delle Associazioni di categoria.....	12
2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI E.N.P.A.I.A.	12
2.1. La Fondazione e le sue finalità	12
2.2. Il modello di <i>Governance</i>	14
2.3. Gli obiettivi e la funzione del Modello	15
2.4. La metodologia adottata	16
2.5. I Destinatari	17
2.6. Le attività rilevanti	17
2.7. I principi di controllo.....	18
2.8. L'aggiornamento del Modello	22
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.1. L'Organismo di Vigilanza di Enpaia	23
3.2. I poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza	27
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice della Fondazione	28
3.4. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza	29
3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni	32

4. SISTEMA DISCIPLINARE	32
4.1. La funzione e i principi generali del sistema disciplinare	32
4.2. Le misure nei confronti di Dipendenti privi della qualifica dirigenziale	35
4.3. Le misure nei confronti dei Dirigenti.....	35
4.4. Le misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	36
4.5. Le misure nei confronti dei Terzi Destinatari	36
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO	37
5.1. Premessa	37
5.2. La comunicazione ai componenti degli Organi statuari e ai Dipendenti.....	38
5.3. La formazione dei componenti degli Organi statuari e dei Dipendenti	39
5.4. La Comunicazione ai Terzi Destinatari.....	40

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. La Responsabilità amministrativa da reato degli Enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito, in particolare alla:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo “*Disciplina delle responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato a carico degli enti dotati di personalità giuridica, tra i quali sono da ricomprendersi le fondazioni, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito indistintamente denominati “**Enti**”, al singolare “**Ente**”) per taluni reati, tassativamente indicati dal Decreto, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente dai seguenti soggetti indicati dall’art. 5:

- Persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “**soggetti in posizione apicale**” o semplicemente “**apicali**”);
- Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “**soggetti in posizione subordinata**”, semplicemente “**sottoposti**” o “**dipendenti**”).

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione o vigilanza) è importante e rileva ai fini dell'onere della prova; in particolare:

- se il reato è commesso da un soggetto sottoposto, l'assenza delle condizioni di esclusione della responsabilità amministrativa è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero;
- se il reato è commesso da un soggetto apicale, invece, l'assenza di tali condizioni è oggetto di una presunzione semplice (*iuris tantum*), fatta salva la facoltà dell'Ente di fornire la prova contraria.

È importante evidenziare che il reato deve essere commesso dai soggetti sopra menzionati nell'*interesse* o a *vantaggio* dell'Ente stesso, restando, pertanto, esclusa la responsabilità di quest'ultimo qualora la persona fisica, autrice del reato, abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di soggetti terzi (art. 5, comma 2). I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno soltanto di essi per delineare la responsabilità dell'Ente: il vantaggio, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di una utilità economica per l'ente; l'interesse si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

La responsabilità amministrativa degli Enti si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento dinanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato presupposto non sia identificata o non sia imputabile, nonché qualora il reato presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia.

1.2. Le fattispecie di reato previste dal Decreto

Le fattispecie di reato da cui può astrattamente derivare la responsabilità amministrativa degli Enti sono soltanto quelle espressamente previste dal Decreto, e sue successive modifiche ed integrazioni.

Le stesse, dettagliatamente elencate nella Parte speciale del presente Modello (allegato 1 della Parte generale), possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti contro la pubblica amministrazione** (quali: corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto);
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (quali: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, richiamati dall'art. 24 *bis* del Decreto);
- **delitti di criminalità organizzata** (quali: associazione per delinquere associazione di tipo mafioso, scambio elettorale politico-mafioso, richiamati dall'art. 24 *ter* del Decreto);
- **delitti contro la fede pubblica** (quali: falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, richiamati dall'art. 25 *bis* del Decreto);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (quali: turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frodi contro le industrie nazionali, introdotti dall'art. 25 *bis*.1 del Decreto);
- **reati societari** (quali: false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, *etc.*, richiamati dall'art. 25 *ter* del Decreto);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, richiamati dall'art. 25 *quater* del Decreto);
- **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (richiamati dall'art. 25 *quater*.1 del Decreto);
- **delitti contro la personalità individuale** (quali: la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quinqies* del Decreto);
- **reati di abuso di mercato** (richiamati dall'art. 25 *sexies* del Decreto)
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (richiamati dall'art. 25 *septies* del Decreto);
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (richiamati dall'art. 25 *octies* del Decreto);

- **delitti in materia di violazione del diritto d' autore** (quali: messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta; abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, richiamati dall'art. 25 *novies* del Decreto);
- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (richiamato dall'art. 25 *decies* del Decreto);
- **reati transnazionali** (quali: associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale");
- **reati ambientali** (richiamati dall'art. 25 *undecies* del Decreto);
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (richiamati dall'art. 25 *duodecies* del Decreto);
- **reati di razzismo e xenofobia** (richiamati dall'art. 25 *terdecies* del Decreto).

1.3. I delitti tentati e i delitti commessi all'estero

L'Ente è responsabile ai sensi del Decreto anche per le ipotesi in cui il reato presupposto sia stato commesso nella forma del tentativo o sia stato commesso all'estero.

Nelle ipotesi di tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, inoltre, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero quando sussistono i seguenti presupposti:

- 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;
- le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale, con riferimento alla punibilità dei reati commessi all'estero, si devono essere verificate;
- non si procede nei confronti dell'Ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

1.4. Le sanzioni previste dal Decreto

Il sistema sanzionatorio di cui alla Sezione II del Decreto, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- **Sanzioni pecuniarie;**
- **Sanzioni interdittive;**
- **Confisca;**
- **Pubblicazione della Sentenza.**

La *sanzione pecuniaria* (artt. 10, 11 e 12), che consiste nel pagamento di una somma di denaro, si applica in tutti i casi in cui viene riconosciuta la responsabilità dell'Ente. È applicata per quote, nella misura determinata dal Giudice, secondo i criteri di cui al Decreto, fino all'importo massimo di Euro 1.549.000,00.

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà nel caso in cui a) 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 e b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; nonché, da un terzo alla metà, se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado c) 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 ed d) è stato adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le *sanzioni interdittive* si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria

nell'Ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione al controllo dei primi e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazioni degli illeciti.

Le sanzioni interdittive, che possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto, inoltre, prevede che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

La *confisca* è una sanzione che consegue obbligatoriamente alla sentenza di condanna (art. 19) e consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche nella forma per equivalente, salvo che per la parte che possa essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La *pubblicazione della sentenza di condanna* è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18) e consiste nella pubblicazione della sentenza, per estratto o per intero, eseguita d'ufficio e a spese del condannato nel sito internet del Ministero della Giustizia (per un periodo non superiore a giorni trenta e, in mancanza di

determinazione da parte del Giudice, per un periodo di quindici giorni), nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

Deve evidenziarsi, infine, per completezza, che l'Autorità giudiziaria, ai sensi del Decreto, può anche disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è prevista la confisca (art. 53);
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sussista 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. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da soggetti apicali che da soggetti sottoposti.

Con riferimento ai reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "**Modello**");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente ("Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "**Organismo**" o "**OdV**"), appositamente nominato, indipendente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Con riferimento ai reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 prevede che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, ma tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della

commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici “protocolli” diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull’idoneità del Modello a prevenire i reati.

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non costituisce un obbligo, ma una condizione per poter beneficiare dell’esimente prevista espressamente dal Decreto.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall’organo dirigente.

Con riferimento all’efficace attuazione del Modello, il Decreto (art. 7, comma 4) richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello;
- l’irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

Con puntuale riferimento all’efficacia preventiva ed esimente del Modello in relazione ai reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l’art. 30 del T.U. n. 81/2008, prevede che il Modello “deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.”

È molto importante rilevare, infine, che il Modello è da intendersi quale strumento dinamico che consente all'Ente di individuare eventuali mancanze, impossibili da individuare al momento della sua prima elaborazione, e di eliminarle mediante una corretta e puntale integrazione o modifica dello stesso.

1.6. Le “Linee Guida” delle Associazioni di categoria

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli Enti.

La Fondazione E.N.P.A.I.A. (di seguito anche “**Enpaia**”, “**Fondazione**”, “**Ente**”) si conforma alle linee guida emanate dalle principali Associazioni di Categoria, nonché alle “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni” stabilite dall'ANAC.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI E.N.P.A.I.A.

2.1. La Fondazione e le sue finalità

La Fondazione E.N.P.A.I.A. (“Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura”) viene privatizzata ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 509/94 che ha stabilito la trasformazione in persone giuridiche private di alcuni enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza.

Attualmente Enpaia è un organismo di diritto privato che persegue, senza fini di lucro, finalità di pubblico interesse nell'ambito della previdenza obbligatoria, assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra-professionali, trattamento di fine rapporto, fondo di previdenza, nonché della concessione di prestiti e mutui agevolati, in favore dei soggetti che svolgono attività lavorativa retribuita nel settore dell'agricoltura e delle attività connesse, nonché dell'agroalimentare; in particolare, in favore dei soggetti che svolgono attività lavorativa retribuita alle dipendenze di i) imprenditori, società, consorzi e, in generale, enti che esercitano attività agricola o comunque attività connesse, nonché dei proprietari dei fondi affittati; ii) istituti, enti e associazioni che hanno il fine di attuare o promuovere la difesa, il miglioramento e l'incremento della produzione agricola; iii) consorzi di irrigazione e consorzi di miglioramento fondiario; iv) consorzi di bonifica, limitatamente all'assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra-professionale ed al trattamento di previdenza di cui all'art.2, comma 1, lett. a) e b); v) aziende esercenti concessioni di tabacco e frantoi di olive, con esclusione dei dirigenti; vi) enti di diritto pubblico, limitatamente ai dipendenti addetti alle imprese o alle aziende agricole esercitate dagli stessi enti.

Il controllo pubblico sulla gestione della Fondazione è affidato al Ministero del Lavoro e Politiche Sociali e al Ministero dell'Economia e Finanze. Di intesa con tali Ministeri, la Fondazione esercita azioni di vigilanza ispettiva per l'accertamento della natura del rapporto e per l'osservanza degli obblighi contributivi.

La Fondazione ha deciso di dotarsi, per la prima volta, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di garantirne la piena ed efficace attuazione, anche mediante la contestuale nomina di un Organismo di Vigilanza composto da tre membri.

La Fondazione è infatti sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri iscritti e del lavoro dei propri dipendenti, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner terzi.

Attraverso l'adozione ed attuazione del Modello, Enpaia intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano integrare o favorire le fattispecie di reato di cui al Decreto;

- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico dell'Ente;
- prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema.

2.2. Il modello di **Governance**

Il modello di *governance* di Enpaia, finalizzato a garantirne la massima efficienza ed efficacia operativa, è così articolato:

Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Fondazione, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi dell'Ente. È legalmente rappresentato dal Presidente, nominato dal Consiglio per quattro anni, con possibilità di essere riconfermato una sola volta.

Collegio Sindacale, nella cui composizione figurano un membro in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con funzioni di Presidente, ed un membro in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze, è investito della funzione di vigilanza e di controllo, secondo quanto stabilito dall'art. 2403 c.c. e seguenti.

Comitato Amministratore delle Gestioni Separate, presieduto dal Presidente dell'Ente, dotato delle funzioni relative alla Gestione Separata di competenza, espressamente indicate nello Statuto dell'Ente.

Nell'ambito della struttura organizzativa di Enpaia, un ruolo di massimo livello è svolto anche dal **Direttore Generale**, le cui competenze sono espressamente indicate dallo Statuto e che possono ampliarsi in virtù di deleghe o procure allo stesso rilasciate dagli organi sovraordinati. Merita inoltre di essere segnalata – rinviando allo Statuto e all'organigramma per la completa struttura organizzativa della Fondazione - la presenza del servizio di **Internal Audit e Risk Management**, nonché di una **Società di revisione**, iscritta nell'albo speciale della Consob, che compie l'attività di revisione contabile.

2.3. Gli obiettivi e la funzione del Modello

La Fondazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività svolte, ha ritenuto di procedere alla predisposizione, adozione ed attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, nella convinzione che possa costituire un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che, a vario titolo, si trovino ad operare con la stessa, affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, una condotta corretta e lineare, tale da prevenire il rischio di commissione di reati che possano, non solo screditare l'immagine della Fondazione stessa, con pregiudizio anche per i propri iscritti, ma anche comportare l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Il Modello, pertanto, ha le seguenti finalità:

- a) rendere consapevoli coloro che svolgono "attività a rischio" di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in illeciti sanzionabili sia sul piano penale e disciplinare (per l'autore del reato) che amministrativo, da reato (per la Fondazione);
- b) ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge sono fermamente condannati dalla Fondazione;
- c) dare attuazione ai principi del Codice Etico (allegato 2 della Parte generale);
- d) dotare la Fondazione di un sistema organizzativo e di controllo che possa ragionevolmente prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

I principi ispiratori del Modello sono i seguenti:

- a) la sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli di precise regole comportamentali;
- b) l'individuazione delle "aree a rischio" della Fondazione, cioè delle aree di attività nel cui ambito, in astratto, risulta più significativo il rischio di commissione di reati di cui al Decreto, e dei presidi adottati dalla Fondazione, volti a prevenire il rischio di commissione dei reati nelle suddette aree;
- c) il controllo e la tracciabilità delle operazioni compiute all'interno delle aree a rischio;
- d) la separazione delle funzioni;
- e) il conferimento di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità attribuite;

- f) la verifica dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello, con conseguente suo aggiornamento periodico;
- g) la nomina di un Organismo di Vigilanza, indipendente e autonomo, idoneo allo svolgimento dei compiti di controllo sull'efficace e corretta attuazione del Modello.

2.4. La metodologia adottata

La Fondazione ha da tempo adottato un complesso di prassi consolidate, controlli e procedure interne volte a promuovere comportamenti corretti e trasparenti, limitando il rischio di comportamenti che possano in qualunque modo violare le norme di legge vigenti.

La Fondazione ha svolto una nuova attività di individuazione delle Aree e processi potenzialmente esposti al rischio di commissione dei reati previsti Decreto ed ha valutato il relativo grado di rischio ("*risk assessment*"), nell'ottica di un continuo miglioramento del proprio sistema organizzativo e al fine di predisporre e adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il progetto di *risk assessment* si è articolato in varie fasi, che hanno incluso:

1. una **valutazione preliminare** della organizzazione;
2. una **analisi delle procedure operative**, delle prassi, dei regolamenti, delle linee guida e dei presidi in essere, nonché del sistema di procure e deleghe;
3. **l'identificazione delle aree aziendali considerate maggiormente a rischio**

Tale processo, realizzato tenendo conto dell'effettiva realtà operativa, ha portato alla predisposizione, tra l'altro, del documento che costituisce la Parte Speciale (allegato 1 della Parte generale) del Modello, il quale:

- a) identifica i processi aziendali potenzialmente a rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- b) identifica le attività sensibili¹ incluse in ciascun processo considerato;
- c) associa a ciascun processo il rischio di commissione di uno o più reati richiamati dal Decreto.

¹ Sono quelle attività al cui espletamento, nell'ambito di ciascuna "area a rischio reato", è connesso il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto.

Il processo di *risk assessment* ha anche portato all'individuazione di profili di ulteriore miglioramento, finalizzati a rendere ancora più stringente il sistema di organizzazione e controllo adottato dalla Fondazione.

2.5. I Destinatari

Sono destinatari del Modello (di seguito “**Destinatari**”):

- i soggetti in posizione apicale, ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione e i responsabili di ciascuna funzione/direzione;
- i soggetti sottoposti a direzione o controllo, ovvero tutti coloro che intrattengano con la Fondazione un rapporto di lavoro subordinato (di seguito “**Dipendenti**”) o parasubordinato (di seguito “**Collaboratori**”);
- tutti coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, sono legati alla stessa da uno specifico contratto (p.e. collaboratori, consulenti e in generale tutti i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché fornitori e partner, di seguito anche i “**Soggetti Esterni**”, o “**Terzi Destinatari**”).

Si precisa che i contratti che regolano i rapporti con i Collaboratori e i Soggetti Terzi devono prevedere apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi di cui al presente Modello e al Codice Etico.

L'insieme dei Destinatari, così come definito, è tenuto a rispettare tutte le disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico con la massima diligenza.

2.6. Le attività rilevanti

Per la costruzione del Modello – che, si ricorda, deve intendersi quale realtà dinamica - sono state analizzate tutte le fattispecie di reato richiamate dal Decreto al fine di identificare quelle aree di attività rilevanti (di seguito “**Aree di attività rilevanti**” o “**Aree a rischio reati**”), dalle quali potrebbe derivare responsabilità amministrativa da reato per la Fondazione.

Come dettagliatamente descritto nella Parte Speciale, sono stati (a) identificati i processi potenzialmente a rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto, individuando quindi le

Aree di attività rilevanti; (b) identificate le attività sensibili incluse in ciascun processo considerato; (c) individuati i reati a rischio di commissione per ciascuna area a rischio.

Sulla base di tali esiti, sono state individuate e descritte le misure ed i presidi necessari e/o adottati al fine di ragionevolmente prevenire il rischio connesso al compimento di ciascun illecito.

2.7. I principi di controllo

La Fondazione ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà operativa ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il sistema dei controlli, identificato dalla Fondazione, dettagliatamente descritto nella Parte Speciale, prevede, con riferimento a ciascuna Area di attività rilevante individuata, i seguenti principi di controllo.

Principi di comportamento: sono quei principi generali (espressi mediante obblighi e divieti) che Enpaia ritiene debbano irrinunciabilmente permeare la propria attività, riassunti anche nel Codice Etico (allegato 2), la cui violazione è sanzionata ai sensi del capitolo 4 di questa Parte Generale.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello, invero, si integrano con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazioni sul piano generale da parte di Enpaia allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Fondazione riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i dipendenti nonché degli amministratori, dei componenti degli organi sociali, consulenti, fornitori, partner e di tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, agiscono per conto dell’Ente o sono legati con esse da un rapporto di collaborazione, cooperando allo svolgimento delle rispettive attività ed al perseguimento dei relativi fini;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati e/o escludere la responsabilità

della Fondazione ai sensi del Decreto (per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Principi generali di controllo interno: sono rappresentati dai presidi organizzativi di cui è dotata la Fondazione, che caratterizzano l'intera organizzazione, trasversalmente in tutte le funzioni, garantendo un sistema idoneo a ridurre il rischio di commissione di reati, mediante una chiara definizione dei ruoli e una costante tracciabilità delle operazioni.

Il sistema di organizzazione della Fondazione deve rispettare i requisiti fondamentali di: esplicita formalizzazione delle norme comportamentali; chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali; precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità; adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare devono essere perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

Norme comportamentali

- Esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

Definizione di ruoli e responsabilità

- La regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura;
- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e riconosciuta all'interno dell'organizzazione.

Procedure e norme interne

- Le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;

- Deve essere individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

Segregazione dei compiti

- All'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

Poteri autorizzativi e di firma

- Deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- sono previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;
- il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro:
 - i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
 - l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - le modalità operativa di gestione degli impegni di spesa;
 - le deleghe sono attribuite secondo i principi di:
 - autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
 - idoneità tecnico-professionale del delegato;
 - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

Attività di controllo e tracciabilità

- Nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- la documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; la stessa deve essere archiviata in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- i documenti riguardanti l'attività della Fondazione, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura della direzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o al loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla società di revisione eventualmente nominata e all'Organismo di Vigilanza.

La Fondazione, in particolare:

- i) ha definito e formalizzato *job description* per ciascun ruolo aziendale;

- ii) ha formalmente diffuso le procedure interne a tutte le risorse e funzioni coinvolte nei processi interessati da ciascuna procedura;
- iii) svolge attività di formazione per il personale, anche con riferimento alle procedure interne applicabili al proprio ruolo;
- iv) ha approvato poteri di firma e di rappresentanza definiti, coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- v) ha formalizzato un budget di spesa per ciascun centro di costo;
- vi) svolge una periodica attività di analisi degli scostamenti budget/consuntivo al fine di rilevare l'eventuale imputazione di costi non di pertinenza del rispettivo centro di costo.

Protocolli specifici applicati alle singole Aree di attività rilevanti: sono tutti i protocolli, le prassi e i controlli che la Fondazione applica a ciascuna delle Aree di attività rilevante, individuati nel corso dell'attività di *risk assessment* e analiticamente descritti nella Parte Speciale allegata (allegato 1), laddove sono messi in luce non soltanto i controlli già formalizzati all'interno di procedure, ma anche le prassi già applicate dalla Fondazione e non ancora formalizzate, che con la formale adozione del Modello da parte dell'Ente entrano a far parte del *corpus* procedurale della stessa e saranno oggetto di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2.8. L'aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono – per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete all'Organo Amministrativo, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Compete all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti dell'Organo Amministrativo.

L'aggiornamento del Modello verrà effettuato ogni qualvolta si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, e comunque in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- della constatazione dinamica della non piena corrispondenza dello stesso alla realtà operativa concretamente risultante dall'attività di vigilanza;
- di cambiamenti significativi della struttura organizzativa e/o comunque delle aree a rischio reato;
- di significative violazioni del Modello e/o di esito non soddisfacente delle verifiche sull'efficacia dello stesso.

Dopo l'approvazione delle modifiche e/o delle integrazioni, le stesse e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale provvederà, senza indugio, a renderle operative e a verificare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, in ogni caso, a verificare l'aggiornamento e l'adeguatezza del Modello con cadenza annuale, redigendo apposito report con le risultanze del suo accertamento e le eventuali proposte, che verrà trasmesso al Consiglio di Amministrazione.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. L'Organismo di Vigilanza di Enpaia

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede, quale condizione per la concessione all'Ente dell'esimente dalla responsabilità amministrativa da reato, che la funzione di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sull'aggiornamento sia affidata ad un Organismo di Vigilanza ("OdV") interno all'Ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Secondo le indicazioni provenienti dalle linee guida sviluppate dalle Associazioni di Categoria e dall'interpretazione fornita dalla giurisprudenza, l'Organismo di Vigilanza dovrebbe essere un

organismo interno all'Ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dello stesso, dotato dei seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque organo o funzione dell'Ente, ivi compreso l'organo dirigente. Tale l'autonomia deve intendersi sussistente qualora l'OdV:
 - sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
 - abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
 - sia dotato di risorse, anche finanziarie, adeguate;
 - possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

All'Organismo di Vigilanza, inoltre, deve essere garantita piena indipendenza gerarchica e i suoi componenti non devono essere direttamente coinvolti in attività gestionali, né essere titolari all'interno dell'Ente di funzioni di tipo esecutivo che, rendendoli partecipi di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio.

I membri dell'OdV non debbono essere legati da alcun vincolo parentale con i dirigenti dell'Ente, né essere legati all'Ente da interessi economici rilevanti (ad es. partecipazioni azionarie) o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse, anche solo potenziale;

- **professionalità:** i componenti dell'OdV devono avere specifiche conoscenze professionali, tecniche e pratiche, in relazione alle procedure utili per prevenire la commissione di reati, per individuare quelli eventualmente già commessi e, soprattutto, le cause che li hanno determinati, nonché quelle necessarie per verificare al meglio il rispetto del Modello e, quando risulti necessario, proporre gli aggiornamenti dello stesso. I componenti esterni devono possedere, complessivamente, considerate le finalità del Modello, adeguata professionalità in materia giuridico - penale ed in materia economico-aziendale;
- **continuità d'azione:** l'Organismo deve svolgere una costante vigilanza sul rispetto del Modello, in grado di verificare costantemente l'effettività ed efficacia dello stesso e provvedere a dare impulso al suo continuo aggiornamento.

Tale Organismo, pertanto, dovrà essere caratterizzato da una limitata revocabilità e la durata in carica dei suoi componenti, inoltre, deve essere sufficientemente lunga da consentire un esercizio stabile e professionale della funzione. La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Enpaia, in considerazione di quanto sopra, ha deciso di istituire - con nomina contestuale all'approvazione del presente Modello - un Organismo di Vigilanza a carattere collegiale, composto da **tre membri esterni** (di cui uno appartenente al Collegio sindacale) di comprovata esperienza, competenza e professionalità, dotati dei requisiti richiesti dalle Linee Guida delle associazioni di categoria e dalla giurisprudenza.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché continuità d'azione, la durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è fissata in **tre anni**, rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Con la delibera di nomina dell'Organismo, inoltre, sono stabilite, oltre alla sua composizione e alla durata triennale dell'incarico, rinnovabile, le risorse assegnate all'Organismo e il compenso annuo attribuito a ciascun membro.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione dovranno:

- essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 109 del D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riguardo agli amministratori e ai componenti del Collegio dei Sindaci. La mancanza di tali requisiti costituisce causa di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico.
- adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dell'attività esercitata e dalle proprie specifiche competenze.

Non possono ricoprire il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono dall'incarico:

- soggetti che abbiano svolto funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- soggetti che abbiano intrattenuto un rapporto di pubblico impiego e che in tale veste, nei tre anni precedenti l'incarico, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali verso la Fondazione per conto delle pubbliche amministrazioni;

- coloro che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2399 del Codice civile;
- soggetti che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del d.lgs. 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione, ovvero siano stati condannati, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e/o di strumenti di pagamento;
 - per uno dei delitti previsti nel titolo XI del Libro V del Codice civile e nel regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

Per il componente interno non trovano applicazione le condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2399, comma 1, lettera c), del Codice civile.

I professionisti nominati, che assumeranno il ruolo di membri dell'OdV, dovranno autocertificare di non trovarsi in nessuna delle condizioni sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare al Consiglio di Amministrazione della Fondazione le eventuali variazioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono revocabili solo per giusta causa. In caso di revoca, decadenza o scadenza del mandato, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto, previo accertamento della sussistenza in capo al nuovo componente dei requisiti soggettivi sopra indicati.

I membri dell'Organismo di Vigilanza potranno recedere dall'incarico in ogni momento, mediante preavviso di almeno due mesi, senza dover addurre alcuna motivazione.

3.2. I poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello
- curarne l'aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto operativo dell'Ente;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- propone l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali.

Nello svolgimento delle suddette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la direzione della Fondazione competente per la programmazione di un piano periodico di formazione, volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" (indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite, ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività della Fondazione rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative della stessa;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice della Fondazione

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente all'Organo Amministrativo della Fondazione, e/o al Collegio Sindacale, tutte le notizie che ritiene rilevanti ai sensi del Decreto, nonché le proposte di modifica del Modello.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza è tenuto, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, a:

- comunicare tempestivamente eventuali problematiche riscontrate, laddove rilevanti, e, in particolare, segnalare senza indugio al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione;
- inviare al Consiglio di Amministrazione, su base almeno annuale, un report relativo all'attività svolta ed all'attuazione del Modello, con le risultanze degli accertamenti svolti in merito all'aggiornamento, all'adeguatezza ed al rispetto del Modello;
- proporre al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti da apportare al Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi apicali per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri dovranno essere verbalizzati e copia di tali verbali dovrà essere custodita dall'Organismo.

L'Organismo, inoltre, potrà:

- comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali comportamenti/azioni significativamente non in linea con il Modello.

3.4. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in merito a tutti quegli atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del Decreto.

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 stabiliti dal Codice civile e trovano, in ogni caso, la loro fonte nell'ambito del rapporto contrattuale che lega tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della Fondazione e/o comunque con quest'ultima.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro, Collaboratore o Soggetto Terzo non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o di altro genere.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere comunicate le ispezioni delle autorità pubbliche (ad es. Guardia di Finanza, Mef, ecc.);
- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto; ii) a comportamenti non in linea con le disposizioni aziendali; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, a titolo esemplificativo, le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Fondazione o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- operazioni percepite come "a rischio", a prescindere dal relativo grado;
- i contenziosi in corso;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche organizzative (p.e. alle procedure adottate dalla Fondazione e/o al sistema di poteri, deleghe e procure), modifiche statuarie o modifiche dell'organigramma aziendale, nonché le proposte di modifica del Modello;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale e/o del soggetto incaricato della revisione contabile in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Fondazione;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché di eventuali incontri degli organi apicali con la società di revisione;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi della Fondazione;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Per ciascuna "area a rischio reato/attività rilevante" saranno identificati uno o più "Responsabili interni" che dovranno, tra l'altro, fornire all'Organismo di Vigilanza, almeno con cadenza semestrale, i flussi informativi, così come dallo stesso definiti. Anche nel caso in cui, nel periodo selezionato, non vi siano state segnalazioni significative da comunicare all'Organismo, allo stesso dovrà essere inviata una segnalazione "negativa".

In aggiunta a tali generali obblighi di informazione, l'Organismo di Vigilanza prevede specifici flussi informativi sotto forma di *report* periodici provenienti dalle singole direzioni e/o funzioni e/o organi della Fondazione.

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello - o in seguito stabiliti dall'Organismo di Vigilanza - sono dallo stesso conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Tutti i Destinatari del presente Modello possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni violazione o sospetto di violazione del Modello all'Organismo di Vigilanza che provvede ad un'analisi della segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Le segnalazioni possono essere inviate con la seguente modalità:

e-mail: organismo.vigilanza@enpaia.it

lettera: all'indirizzo Fondazione E.N.P.A.I.A - viale Beethoven, 48 - 00144 Roma (att.ne Organismo di Vigilanza).

3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, *report*, segnalazione indicata nel presente Modello, o comunque inerente le materie trattate nel medesimo, raccolte dall'Organismo di Vigilanza nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali dovranno essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, salvo che per particolari necessità l'Organismo chieda un tempo di archiviazione maggiore, in formato cartaceo e/o informatico, il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'OdV.

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. La funzione e i principi generali del sistema disciplinare

Il Decreto prevede, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, in funzione esimente della responsabilità amministrativa da reato, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. La Fondazione, pertanto, ha inteso adottare un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione dei principi, delle regole e delle misure previste dal Modello, dall'Organismo di Vigilanza, dal Codice Etico, nonché dalla normativa vigente.

L'applicazione del sistema disciplinare previsto nella presente sezione è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia, indipendentemente dall'eventuale illecito che le stesse possano integrare.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate in presenza delle seguenti condotte:

- violazione - anche mediante condotta omissiva - delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento ed esito di eventuali procedimenti penali e di procedimenti innanzi al giudice del lavoro;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;

- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea ad eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Costituiscono parimenti violazione del Modello:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Modello o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Modello stesso;
- il comportamento di chi volesse accusare altri Dipendenti di violazione dello stesso con la consapevolezza che in realtà non sussistono.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei Dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma II, c.c., di cui il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante, unitamente al Codice Etico (allegato 2), cui si fa rinvio.

Il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello da parte dei Dipendenti costituisce, pertanto, illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 2106 c.c..

L'intero Modello è reso accessibile ai Dipendenti attraverso la sua pubblicazione nella rete *intranet* della Fondazione.

Il Modello è inoltre pubblicato mediante affissione di copia cartacea in luogo accessibile a tutti i Dipendenti ai sensi dell'art. 7 della L.300/70 ("**Statuto dei Lavoratori**").

In ogni caso, le sanzioni disciplinari dovranno essere irrogate ai Dipendenti nel rispetto complessivo dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia, per quanto riguarda le sanzioni applicabili, la forma di esercizio del potere disciplinare, le garanzie e le tutele riconosciute al lavoratore, con particolare riferimento:

- al principio di proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione compiuta, ai sensi dell'art. 2106 c.c.;
- al diritto alla difesa del lavoratore, che impedisce l'irrogazione di una sanzione in assenza della preventiva contestazione dell'infrazione cui essa si riferisce e impone al datore di lavoro di sentire il lavoratore in sua difesa;
- all'impossibilità di prendere in considerazione, ai fini della comminazione e/o graduazione della sanzione, le infrazioni commesse in precedenza dal lavoratore, trascorsi due anni dall'applicazione della relativa sanzione.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) potenzialità del danno derivante alla Fondazione e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri Destinatari o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni al presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere informazione dei procedimenti disciplinari a carico dei lavoratori per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione ed alle funzioni competenti la notizia di ogni violazione del Modello e, di concerto con la Funzione Risorse Umane, monitora l'applicazione delle sanzioni disciplinari e verifica l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Modello.

4.2. Le misure nei confronti di Dipendenti privi della qualifica dirigenziale

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti della Fondazione privi della qualifica dirigenziale rientrano tra quelle previste dalle norme pattizie di cui al vigente "Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dei Dipendenti degli Enti Previdenziali Privati (di seguito, per brevità "CCNL"), a cui si rimanda, e verranno applicate, tenendo conto della gravità del fatto, secondo i principi contenuti nel precedente paragrafo 4.1:

- 1) Rimprovero verbale, per le violazioni di lieve entità;
- 2) Rimprovero scritto, per violazioni di moderata entità nonché nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) Licenziamento disciplinare, con preavviso o senza preavviso.

Quando sia richiesto dalla natura della violazione e dalla modalità relative alla sua commissione oppure dalla necessità di accertamenti conseguenti alla medesima, la Fondazione - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - potrà disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il periodo strettamente necessario.

4.3. Le misure nei confronti dei Dirigenti

Il rispetto da parte dei dirigenti della Fondazione di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente. Nel caso di violazioni del Modello da parte dei Dirigenti della Fondazione, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure, in conformità a quanto previsto dal vigente MODELLO e Contratto Collettivo Nazionale di riferimento (il "CCNL Dirigenti") e nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 4.1:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Fondazione;

- in caso di grave violazione – o ripetute violazioni – di una o più prescrizioni del Modello, tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il sistema disciplinare è applicabile dalla Fondazione ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o processo penale.

4.4. Le misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di illeciti commessi da Amministratori o da Sindaci della Fondazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale della stessa affinché provvedano ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, revoca per giusta causa, ecc.).

Qualora la violazione sia commessa dal Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ad es. mediante una delibera del CdA stesso), l'Organismo di Vigilanza, senza indugio, effettua la segnalazione al Collegio Sindacale, che potrà assumere gli opportuni provvedimenti, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.5. Le misure nei confronti dei Terzi Destinatari

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Fondazione, quali Collaboratori, Partners, Consulenti o Fornitori, ecc., (soggetti "esterni" o "terzi" o "terzi Destinatari") in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, configurando un illecito disciplinare, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione automatica del rapporto contrattuale

ovvero il recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione.

A tal fine, i contratti stipulati dalla Fondazione con i soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello e dell'obbligo di attenersi a questi. I suddetti contratti devono altresì contenere una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni (si veda il paragrafo che segue), fermo restando il diritto della Fondazione di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

È compito della funzione aziendale che si avvale dei soggetti Terzi e che è comunque designata responsabile del processo in cui ricadono le attività degli stessi, annotare ogni dato ed ogni notizia che consenta di conoscere e valutare i comportamenti dei medesimi soggetti.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO

5.1. Premessa

La Fondazione Enpaia, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta ed ampia divulgazione dei contenuti dello stesso, e del Codice Etico allegato, a tutti i Destinatari, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

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

L'Organismo di Vigilanza promuove, monitora e verifica l'effettivo svolgimento delle attività di comunicazione, prestando, ove occorra, la propria collaborazione alle strutture competenti. In aggiunta all'attività informativa, l'OdV cura la costante formazione di tutto il personale dipendente, relativamente al contenuto e all'attuazione del Modello, promuovendo altresì le attività formative dell'Ente finalizzate a favorire una conoscenza adeguata del Modello e che,

pertanto, dovranno essere differenziate in considerazione del ruolo e della responsabilità delle risorse interessate, del carattere apicale o meno delle stesse, nonché della loro operatività in aree considerate a rischio.

5.2. La comunicazione ai componenti degli Organi statutari e ai Dipendenti

Ogni componente degli organi statutari ed ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Fondazione promuove ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle Aree di attività rilevanti.

L'informazione ai componenti degli organi statutari ed ai dipendenti in merito al contenuto del Modello viene assicurata tramite:

- consegna, o comunque messa a disposizione del Modello al momento dell'assunzione/conferimento dell'incarico, anche in via telematica;
- *e-mail* informative, anche ai fini dell'invio periodico degli aggiornamenti del Modello.

La responsabilità sulla diffusione del Modello e dei relativi aggiornamenti ai Dipendenti è in capo all'Area Risorse Umane, mentre la diffusione del Modello agli amministratori e ai sindaci è in capo all'Area Affari Legali. In particolare, i suddetti soggetti inoltrano via *e-mail* la documentazione ai destinatari e ricevono tramite lo stesso canale da ciascun membro la relativa attestazione di ricezione. L'Organismo di Vigilanza verifica che le funzioni e/o i soggetti competenti provvedano alla corretta diffusione del Modello e dei relativi aggiornamenti.

A tutti i componenti degli organi statutari ed ai dipendenti è richiesta la compilazione di una dichiarazione con la quale gli stessi, preso atto del Modello, si impegnano ad osservare le prescrizioni in esso contenute, quale la seguente:

“Dichiarazione di impegno rilasciata da parte dei componenti degli organi statutari e dei dipendenti

Io sottoscritto Sig.....,

dichiaro

- di aver ricevuto ed aver attentamente esaminato il Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito “**Modello**”) ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “**Decreto**”), adottato dalla Fondazione E.N.P.A.I.A. (di seguito anche solo “**Enpaia**”) e dei relativi allegati;
- di aver compreso il contenuto del Modello;
- di avere piena conoscenza che l’attività di Enpaia è improntata al rispetto della normativa vigente ed all’astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- di prendere atto ed accettare che le violazioni delle prescrizioni di cui al Modello potranno assumere rilevanza, nei casi più gravi, anche ai fini della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro;

e mi impegno

ad osservare le prescrizioni di cui al Modello.

Data e Firma

-----”

5.3. La formazione dei componenti degli Organi statuari e dei Dipendenti

Per quanto riguarda l’attività formativa, la Fondazione predisporrà, sulla base delle concrete esigenze rilevate dall’Organismo di Vigilanza, un piano di formazione annuale dei componenti degli organi statutari e dei dipendenti.

In particolare, l’attività formativa avrà ad oggetto, tra l’altro, il D.lgs. 231/01, il Modello, il Codice Etico, l’Organismo di Vigilanza ed il Sistema Disciplinare, nonché tematiche concernenti le

specifiche Aree di attività rilevanti in cui ciascuna risorsa si trovi ad operare ed i reati presupposto di applicazione della responsabilità ex D.lgs. 231/01 associabili a ciascuna di esse.

L'attività formativa è gestita a cura della Direzione Risorse Umane in stretta cooperazione con il responsabile dell'Ufficio Affari Legali e con l'Organismo di Vigilanza. A tal riguardo, saranno fornite ai dipendenti e ai componenti degli organi statutari tutte le informazioni relative al Modello (e al relativo programma di formazione) tramite un'apposita attività informativa periodica, che dovrà comprendere un incontro formativo con tutte le risorse della Fondazione con cadenza almeno annuale.

L'Organismo di Vigilanza, d'intesa con la Direzione Risorse Umane, cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La partecipazione dei dipendenti e dei componenti degli organi statutari alle attività formative è obbligatoria. La Direzione Risorse Umane provvede a documentare la partecipazione dei dipendenti alle attività formative e a trasmettere la relativa documentazione all'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione, se del caso in aggiunta all'invio degli aggiornamenti via *e-mail*, saranno adottati per aggiornare i componenti degli organi statutari e i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

5.4. La Comunicazione ai Terzi Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Fondazione rapporti di natura contrattuale, ma non siano dipendenti, né componenti degli organi statutari.

A tal fine, la funzione/risorsa della Fondazione che ha richiesto la prestazione da parte del soggetto terzo, provvede a consegnare a quest'ultimo una copia del Codice Etico (allegato 2) ed a far compilare una dichiarazione con la quale il soggetto terzo, preso atto del contenuto di tale documento, si impegna ad osservarne le prescrizioni, quale la seguente:

“Dichiarazione di impegno rilasciata da parte dei terzi (fornitori, consulenti, collaboratori, ecc.)

“Il sottoscritto Sig [in qualità di legale rappresentante di _____], consapevole della rilevanza delle proprie dichiarazioni ai fini del perfezionamento e della prosecuzione dei rapporti con la Fondazione E.N.P.A.I.A. (di seguito anche solo “**Enpaia**”), sotto la propria responsabilità

dichiara

- di avere piena conoscenza che l'attività di Enpaia, così come la propria, deve essere improntata al rispetto della normativa vigente ed all'astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare fattispecie di reato;
- di aver ricevuto, attentamente esaminato e compreso copia del **Codice Etico** di Enpaia, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 di Enpaia (qui di seguito anche solo “**Modello**”) e che riporta i principi e le prescrizioni cui Modello stesso si ispira;
- di non aver commesso reati previsti dal D. Lgs. 231/01 dalla data di entrata in vigore dello stesso alla data odierna;

e si impegna

- a rispettare la normativa vigente ed in particolare i principi e le prescrizioni contenuti nel Modello e riportati nel Codice Etico consegnatomi.

Con la presente si riconosce che l'inosservanza di una qualsiasi delle disposizioni che precedono, comporterà un inadempimento grave alle obbligazioni di cui al contratto in essere con Enpaia e, pertanto, legittimerà Enpaia a risolvere lo stesso con effetto immediato, fatto salvo, in ogni caso, il diritto al risarcimento del danno eventualmente subito dalla stessa.

Data, Timbro e Firma

-----”

Infine, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i relativi contratti devono prevedere apposite clausole per imporre e precisare chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, quale la seguente:

“[fornitore/consulente/collaboratore] si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e, tra queste, in particolare si impegna a non commettere alcuno dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi ed alle prescrizioni espresse nel Codice Etico di Enpaia (consegnata al [fornitore/consulente/collaboratore] al momento della stipula del presente contratto) e che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Enpaia, per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o delle prescrizioni contenute nel Codice Etico di Enpaia da parte del [fornitore/consulente/collaboratore] è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra Enpaia e [fornitore/consulente/collaboratore], costituisce grave inadempimento del presente contratto, dando titolo e diritto a Enpaia di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto e di ottenere il risarcimento dei danni”.

Per i contratti stipulati con soggetti rientranti nell'ambito soggettivo del d.lgs. 231/2001, la Fondazione richiede, inoltre, una dichiarazione della controparte di assenza di condanne, anche non definitive, o di misure interdittive, anche di tipo cautelare, ai sensi del d.lgs. 231/2001, con facoltà per la Fondazione di richiedere – a campione – la produzione da parte della controparte contrattuale dei documenti a conferma della dichiarazione rilasciata. Inoltre, per tutte le ipotesi negoziali, tra i rimedi contrattuali, è prevista un'apposita clausola che preveda specifici indennizzi in caso di rilascio di una dichiarazione che risulti, successivamente alla conclusione del contratto, falsa, incompleta, non corretta o non accurata.