

MODELLO DI

ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E

CONTROLLO

DELLA

FONDAZIONE GIOVANNI PAOLO II

ONLUS

ex D. Lgs. 231/2001

Vers. 2021

INDICE

Premessa	3
PARTE PRIMA: IL MODELLO ED I SUOI PRINCIPI	4
1. Quadro normativo	4
1.1 Fattispecie di reato.....	4
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	6
1.3 Apparato sanzionatorio	6
1.4 Presupposti di esonero della responsabilità dell'ente.....	7
2. Modello di organizzazione, gestione e controllo	8
2.1 Il Modello Fondazione Giovanni Paolo II.....	8
2.2 Elementi del Modello Fondazione Giovanni Paolo II.....	11
3. Organismo di Vigilanza	13
3.1 L'Organismo di Vigilanza della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus.....	13
3.2 Nomina.....	13
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	14
3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	17
3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	19
3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi della Fondazione	19
4. Sistema disciplinare	20
4.1 Funzione del sistema disciplinare	20
4.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati.....	20
4.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	22
4.4 Misure nei confronti degli amministratori.....	24
4.5 Misure nei confronti dei sindaci.....	25
4.6 Misure nei confronti di partner di progetto, consulenti e collaboratori	25
5. Informazione e comunicazione	26
5.1 Dipendenti.....	26
5.2 Altri destinatari	27
PARTE SECONDA: LE ATTIVITÀ SENSIBILI	28
6. Le attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione	29
7. Le attività sensibili in relazione ai reati societari	30
8. Le attività sensibili in relazione ai reati contro la personalità individuale	31

Premessa

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, 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 ha già da tempo aderito¹.

Con tale Decreto Legislativo, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, associazioni anche prive di personalità giuridica, fondazioni, etc...) per fatti derivanti da reato.

Secondo tale disciplina, gli enti possono essere ritenuti responsabili in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto.

Il Decreto Legislativo in questione ha peraltro previsto per gli enti la possibilità di essere esonerati dalla responsabilità di cui sopra nel caso adottino modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

Nella seduta del 05/06/2009 il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus ha approvato il proprio “Codice Etico” ed il proprio “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

Nella seduta del 10.03.2021 il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus ha nuovamente approvato il “Codice Etico” ed il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” aggiornati sulla base delle modifiche intervenute nelle attività e nella struttura organizzativa della Fondazione e delle modifiche normative introdotte dal legislatore al D. Lgs. n. 231/2001 nel corso degli anni.

¹ Si fa riferimento alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

PARTE PRIMA: IL MODELLO ED I SUOI PRINCIPI

1. Quadro normativo

1.1 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-bis.1, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexdecies del D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto Legislativo stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal Decreto Legislativo sono comprese in alcune categorie delle quali indichiamo di seguito quelle che in qualche modo potrebbero avere impatto sulle attività della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus:

- **reati contro la pubblica amministrazione** e, specificamente:
 - concussione
 - corruzione per un atto di ufficio
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
 - corruzione in atti giudiziari
 - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
 - istigazione alla corruzione
 - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

richiamati dall'art. 25 del D. Lgs. 231/2001;

- malversazione in danno dello Stato
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- truffa aggravata in danno dello Stato o di un ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

richiamati dall'art. 24 del D. Lgs. 231/2001;

- **reati informatici e trattamento illecito di dati**

richiamati dall'art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001;

- **alcune fattispecie di reati in materia societaria** e, specificamente:

- false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori, falso in prospetto
 - illecita influenza sull'assemblea
 - operazioni in pregiudizio dei creditori
- richiamati dall'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001;
- **reati relativi a pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**
- richiamati dall'art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001;
- **reati contro la personalità individuale** e, specificamente:
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
 - prostituzione minorile
 - pornografia minorile
 - detenzione di materiale pornografico
 - pornografia virtuale
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
 - tratta di persone
 - acquisto e alienazione di schiavi
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- richiamati dall'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001;
- **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**
 - omicidio colposo
 - lesioni personali colpose
- richiamati dall'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001.
- **reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**
- richiamati dall'art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001;
- **reati in materia di violazione dei diritti d'autore**
- richiamati dall'art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001;
- **reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
- richiamati dall'art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001;
- **reati ambientali**
- richiamati dall'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001;

- **reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** richiamati dall'art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001;

- **reati tributari**

richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001.

1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Secondo il Decreto Legislativo, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso* (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto Legislativo);
- *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale* (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5 comma b) del Decreto Legislativo).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto Legislativo), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 Apparato sanzionatorio

Sono previste dal Decreto Legislativo a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria: viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille;
- sanzioni interdittive;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

In particolare, nei casi di maggiore gravità, l'applicazione di sanzioni interdittive può comportare:

- 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

1.4 Presupposti di esonero della responsabilità dell'ente

Il Decreto Legislativo prevede l'esonero della responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito fraudolentemente;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

2. Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1 Il Modello Fondazione Giovanni Paolo II

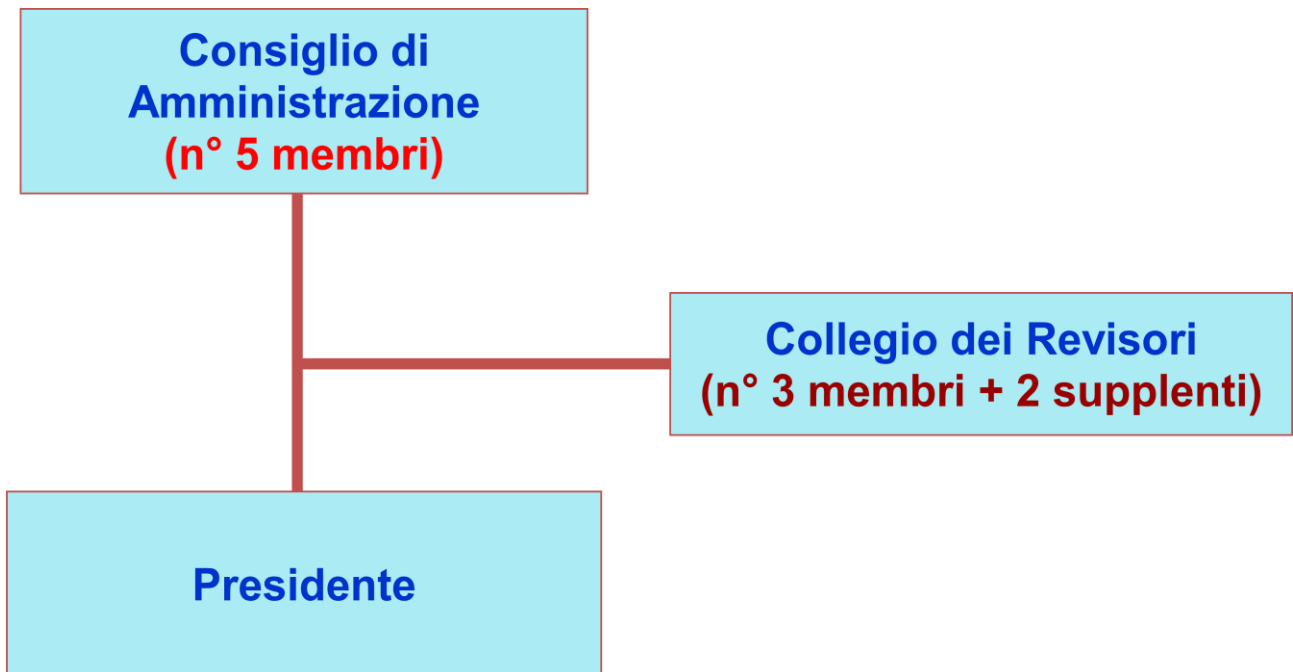
La Fondazione Giovanni Paolo II Onlus, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nello sviluppo delle proprie attività e di quelle sensibili in particolare ritiene necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello Fondazione Giovanni Paolo II) in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001 e con il contenuto del presente documento.

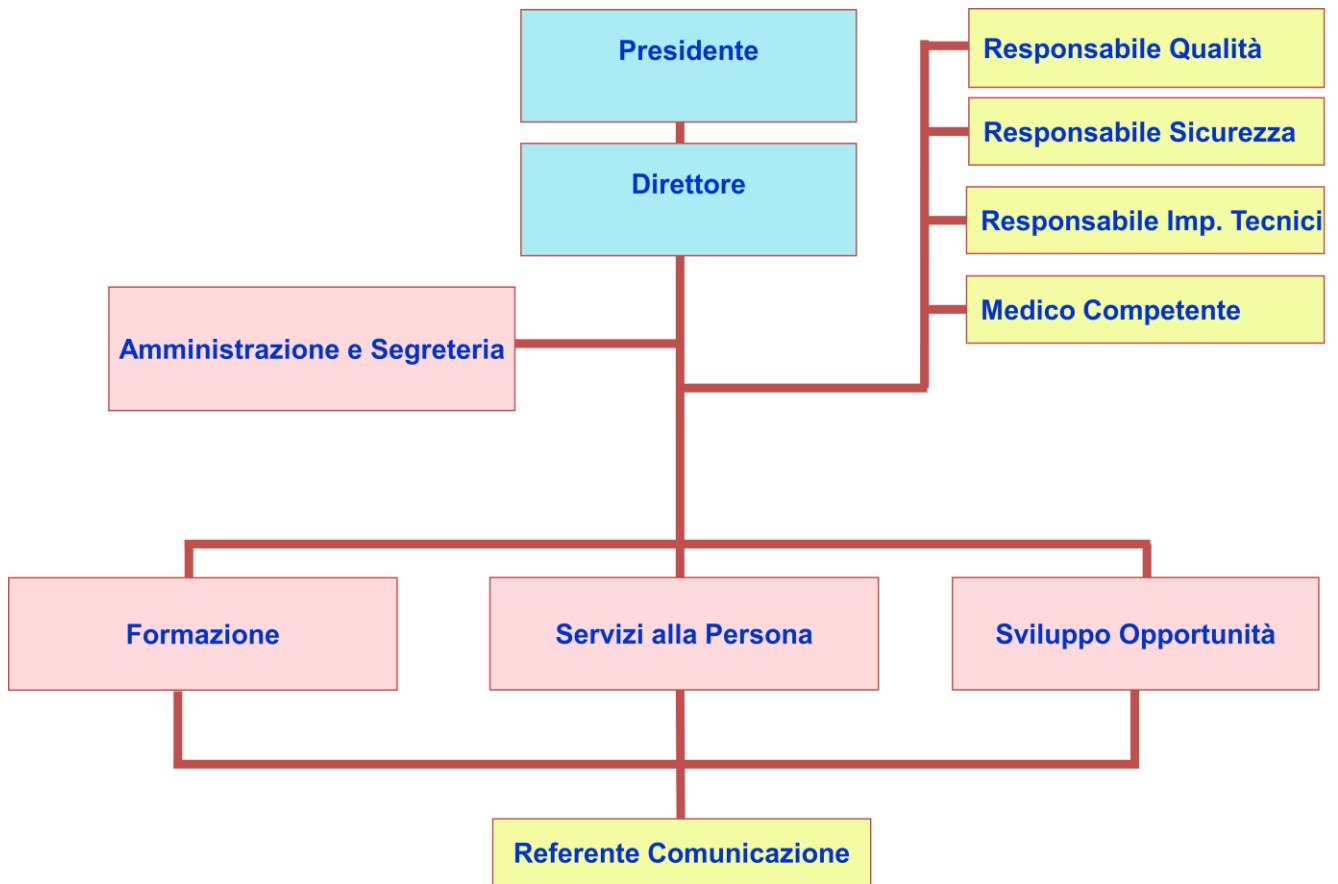
Le attività in campo sociale della Fondazione si svolgono attraverso le strutture che seguono:

- un **Centro Socio Educativo Diurno per minori (CSED)** al quartiere San Paolo di Bari
- un **Centro Ludico per la Prima Infanzia (CLPI)** per bambine e bambini dai 3 ai 36 mesi al quartiere San Paolo di Bari
- un **Centro di Servizi per le Famiglie (CSF)** al quartiere San Paolo di Bari
- un **Centro di Servizi per le Famiglie (CSF)** al quartiere Japigia di Bari con una sede staccata di quest'ultimo a Torre a Mare
- un **Centro di Servizi per le Famiglie (CSF)** al quartiere San Girolamo di Bari.

Tutte queste strutture rispondono ai requisiti del Regolamento di attuazione n° 4 del 18-01-2007 della Legge Regionale della Puglia n. 19/2006 "Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia", dispongono di una propria Carta dei Servizi e Regolamenti Interni che rappresentano una dichiarazione di impegno in rapporto all'assunzione di responsabilità della Fondazione di fronte alla comunità sociale, ai cittadini ed alle famiglie, con lo scopo di migliorare nel tempo la qualità del servizio e del rapporto con le persone che ne usufruiscono, con gli enti e le istituzioni territoriali con i quali si sviluppano forme di collaborazione e con i committenti.

La struttura organizzativa ai livelli apicali della Fondazione è riportata nei due organigrammi che seguono.





Tenendo conto dei servizi offerti, la Fondazione Giovanni Paolo II Onlus ha sviluppato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, seguendo uno specifico progetto articolato nelle seguenti tre fasi principali:

1. identificazione/analisi delle attività sensibili specifiche per la propria realtà ("As Is Analysis");
2. identificazione di carenze nell'organizzazione: effettuazione della "Gap Analysis";
3. definizione del Codice Etico e del Modello Fondazione Giovanni Paolo II.

2.2 Elementi del Modello Fondazione Giovanni Paolo II Onlus

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus riunitosi in data **10.03.2021** ha approvato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.

Il Modello della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus (Modello) è costituito da un complesso di norme comportamentali (definite nell'ambito del Codice Etico), principi e regole, disposizioni e comunicazioni organizzative, procedure e politiche aziendali, funzionali alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

Il Modello, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (parte seconda);
- prevede specifici protocolli (controlli) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai reati da prevenire;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul suo funzionamento ed osservanza;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello e di curare modifiche allo stesso, ove necessario, sulla base dei principi contenuti nel presente documento.

Gli strumenti organizzativi (es. procedure e politiche, disposizioni e comunicazioni organizzative) strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dal Presidente su indicazioni del Consiglio di Amministrazione.

3. Organismo di Vigilanza

3.1 L'Organismo di Vigilanza della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito indicato come "Organismo di Vigilanza") in un organismo plurisoggettivo e collegiale composto da un Consigliere di Amministrazione non esecutivo, in quanto privo di deleghe operative, dal Presidente ovvero da un componente del Collegio dei Revisori e da un dipendente della Fondazione da almeno due anni.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. b), del D. Lgs.231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

In particolare, ad esso sono assegnate le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza.

3.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; i membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica al momento della nomina dell'Organismo di Vigilanza stesso e sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data del Consiglio convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza stesso.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, oltre che alla circostanza di rivestire la qualifica di Consigliere di Amministrazione, non esecutivo e indipendente, di Presidente e/o componente del Collegio dei Revisori e di dipendente della Fondazione da almeno due anni, alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, quali conoscenze di analisi delle procedure, di organizzazione aziendale, di finanza, di revisione e di gestione, di diritto civile e penale e di pratica professionale.

Costituisce inoltre causa di ineleggibilità l'essere in relazione di parentela con soggetti in posizione apicale o sottoposti nella Fondazione o l'aver intrattenuto con essi rapporti di lavoro.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l'incarico.

Laddove alcuno dei motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con deliberazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello. I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

L'eventuale revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Fondazione, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Fondazione, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente della Fondazione che è attribuita la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto Legislativo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto Legislativo sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere e curare il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività istituzionali;
 - modifiche normative;
- verificare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con collaboratori ed eventuali consulenti coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- disciplinare il proprio funzionamento attraverso la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere ed individuare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;

- promuovere e proporre interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto Legislativo garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere in grado di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi servizio e funzione della Fondazione, senza necessità di alcun consenso preventivo, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto Legislativo, da tutto il personale dipendente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti ed eventuali soggetti esterni alla Fondazione;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto Legislativo, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Presidente su disposizione del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto Legislativo.

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

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

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

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:
 - alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal Decreto Legislativo;
 - a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Fondazione;
 - a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte è stato definito un processo di segnalazione descritto nel Codice Etico, che verrà portato a conoscenza di tutti i dipendenti della Fondazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso 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.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni della Fondazione che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- a. le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, etc.);
- b. le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; etc.);
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto Legislativo e che possano coinvolgere la Fondazione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto Legislativo, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- 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.

3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi della Fondazione

Da un punto di vista funzionale, l'Organismo di Vigilanza riporta al Consiglio di Amministrazione della Fondazione. L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Annualmente è previsto un reporting nei confronti del Consiglio di Amministrazione con la presenza del Collegio Sindacale.

Gli incontri con il Consiglio di Amministrazione cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

1. con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed una proposta di piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
2. immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Fondazione, etc.) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

4. Sistema disciplinare

4.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto Legislativo.

4.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente di Associazioni ed Iniziative Organizzate (privati, ex IPAB depubblicizzate, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, Cooperative), operanti nel campo socio-sanitario-assistenziale-educativo, nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza, aderenti all'ANASTE, (indicato nel seguito "CCNL"), costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello e il cui mancato rispetto si intende sanzionare, in coerenza con quanto previsto in tema di codice disciplinare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Fondazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Fondazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.

300 (“Statuto dei Lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall’art. 91 del CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

1. biasimo inflitto verbalmente;
2. biasimo inflitto per iscritto;
3. multa sino a 4 ore di normale retribuzione;
4. sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, sarà promossa un’azione disciplinare finalizzata all’accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento sarà previamente contestato al dipendente l’addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all’autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Nella fattispecie, resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dall’art. 91 del CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza avergli offerto la possibilità di essere ascoltato;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del biasimo inflitto verbalmente, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l’indicazione specifica dei fatti costitutivi dell’infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi dieci giorni di calendario da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i dieci giorni di calendario successivi alla ricezione delle giustificazioni stesse (quindi entro il 20° giorno dalla contestazione), tali giustificazioni si riterranno accolte;
- nel caso in cui l’infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato;
- la comminazione dell’eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;

- i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, ai sensi dell'art. 91 del CCNL, potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle controversie individuali.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al management della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus.

4.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità con quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Fondazione Giovanni Paolo II Onlus intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Fondazione derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredata dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di **"biasimo verbale"** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, etc.), o adotti nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione.
2. Incorre nel provvedimento di **"biasimo scritto"** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione.
3. Incorre nel provvedimento della **"multa", fino ad un massimo di quattro ore della normale retribuzione**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano una situazione

di pericolo per l'integrità dei beni della Fondazione e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo fino ad un massimo di dieci giorni, fatta salva l'ipotesi di sospensione cautelare non disciplinare**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Fondazione compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano un danno ai beni della Fondazione e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del **"licenziamento con preavviso"** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Fondazione.
6. Incorre nel provvedimento del **"licenziamento senza preavviso"** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Fondazione ragionevolmente ritiene di essere stata esposta, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il Presidente, il quale, personalmente o attraverso i suoi delegati (Responsabili di Funzione), comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. E' comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Presidente, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, la Fondazione provvede a comminare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee. Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.4 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione previa informazione al fondatore, l'Arcivescovo pro tempore di Bari-Bitonto, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.5 Misure nei confronti dei sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione previa informazione al fondatore, l'Arcivescovo pro tempore di Bari-Bitonto, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

4.6 Misure nei confronti di partner di progetto, consulenti e collaboratori

La violazione da parte di partner di progetto, consulenti e collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di detti soggetti terzi, di adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o di tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001.

In caso di inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, la Fondazione avrà facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, e/o di recedere unilateralmente, anche in corso di esecuzione, dal contratto stesso, oppure di risolvere il contratto, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Fondazione di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5. Informazione e comunicazione

La Fondazione Giovanni Paolo II Onlus, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del proprio Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi di Fondazione in forza di rapporti contrattuali.

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

La comunicazione e la formazione su principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili dei singoli servizi, unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, etc.).

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere ed individuare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere e proporre interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Fondazione e sulle norme comportamentali".

5.1 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e 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 intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

I nuovi dipendenti, all'atto dell'assunzione, saranno opportunamente informati dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico.

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

5.2 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Fondazione rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Fondazione senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi la Fondazione fornirà un estratto dei Principi di riferimento del Modello Fondazione Giovanni Paolo II e del Codice Etico con esempi pratici sui comportamenti richiesti.

La Fondazione, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

PARTE SECONDA: LE ATTIVITÀ SENSIBILI

In questa seconda parte del documento sono indicate in dettaglio le attività sensibili per la Fondazione Giovanni Paolo II Onlus rispetto alle tipologie di reato di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-bis.1, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexdecies del D. Lgs. 231/2001.

Sebbene nel corso della sua ormai trentennale esperienza ed attività nel quartiere San Paolo di Bari e nelle altre periferie della città non siano mai emersi comportamenti sanzionabili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, né da parte degli amministratori, né da parte del management, né infine da parte dei dipendenti e collaboratori della Fondazione Giovanni Paolo II Onlus, tuttavia la stessa, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nello sviluppo delle proprie attività, ha ritenuto necessario adottare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo e, pertanto, individuare le proprie attività sensibili.

Rispetto alle differenti tipologie di reato previste dagli articoli del D. Lgs. 231/2001 sopra richiamati, le attività che potrebbero essere potenzialmente sensibili per la Fondazione possono essere ricondotte alle tre tipologie che seguono:

- 1. attività sensibili in relazione ai reati contro la pubblica amministrazione**
- 2. attività sensibili in relazione ai reati societari**
- 3. attività sensibili in relazione ai reati contro la personalità individuale.**

6. Le attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione

Sono state ritenute attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione, tutte le attività che comportino, a qualsiasi titolo, un contatto con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione.

In ragione della differenziazione di alcuni standard di controllo specifici costituenti parte integrante del Modello, tutte le attività sensibili sono state ricondotte alle seguenti tipologie di attività di relazione con i soggetti pubblici:

- 1. Negoziazione, stipulazione, sviluppo di contratti di servizi con soggetti pubblici mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata):** si tratta dell'attività di erogazione di servizi socio educativi alla persona (bambini, minori, giovani, adulti, famiglie, etc.) affidati alla Fondazione da soggetti pubblici mediante trattativa privata e della gestione delle fasi successive di rendicontazione dei servizi, incasso e gestione del credito scaduto.
- 2. Negoziazione, stipulazione, sviluppo di contratti e/o convenzioni di servizi con soggetti pubblici ai quali si perviene mediante gara:** si tratta dell'attività di erogazione di servizi socio educativi alla persona (bambini, minori, giovani, adulti, famiglie, etc.) affidati alla Fondazione da soggetti pubblici mediante la partecipazione a gare ad evidenza pubblica e della gestione delle fasi successive di rendicontazione dei servizi, incasso e gestione del credito scaduto.
- 3. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008):** si tratta della gestione delle verifiche ed ispezioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro svolte dalle autorità competenti e della cura dei relativi adempimenti.
- 4. Acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni e finanziamenti concessi da soggetti pubblici:** si tratta dell'attività di richiesta, gestione e rendicontazione di finanziamenti, contributi o altre agevolazioni concesse dallo Stato, dall'Unione Europea o da altri enti pubblici (ad esempio, Regione, Comuni, Province, etc.).

7. Le attività sensibili in relazione ai reati societari

Le attività sensibili individuate con riferimento ai reati societari richiamati dall'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001 sono di seguito indicate.

- 1. Tenuta della contabilità, redazione del bilancio di esercizio, di relazioni e comunicazioni sociali in genere:** si tratta di contabilità in genere, bilanci di esercizio, relazioni e prospetti allegati al bilancio e qualsiasi altro dato o prospetto richiesto da disposizioni di legge.
- 2. Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale; tenuta e conservazione dei documenti su cui lo stesso potrebbe esercitare il controllo:** si tratta dei rapporti con il Collegio Sindacale relativi alle attività di controllo da questo esercitate.

8. Le attività sensibili in relazione ai reati contro la personalità individuale

Le attività sensibili, con riferimento ai reati contro la personalità individuale richiamati dall'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, riguardano i rapporti che il personale della Fondazione (responsabili dei servizi, operatori, educatori, collaboratori e consulenti esterni) hanno specie con i minori ma anche con giovani ed adulti con problemi di disagio sociale.

Le attività sensibili individuate sono di seguito indicate.

- 1. Gestione dei rapporti con i minori a rischio di devianza segnalati dai servizi sociali territoriali:** si tratta della gestione dei percorsi educativi che i minori seguono all'interno della Fondazione e concordati con i servizi sociali e con le famiglie.
- 2. Gestione dei rapporti con i minori a rischio di dispersione scolastica segnalati dai servizi sociali territoriali e dalle scuole:** si tratta della gestione dei percorsi educativi e formativi che i minori seguono all'interno della Fondazione e concordati con i servizi sociali, con le scuole e con le famiglie.
- 3. Gestione dei rapporti con i bambini dai 6 ai 36 mesi:** si tratta della gestione dei percorsi educativi che i bambini seguono all'interno della Fondazione secondo le linee concordate con i committenti e con le famiglie.
- 4. Gestione dei rapporti con giovani portatori di disagio sociale:** si tratta della gestione dei percorsi educativi che i giovani seguono all'interno della Fondazione e concordati con i servizi sociali e con le famiglie.
- 5. Inclusione sociale di giovani richiedenti asilo:** si tratta della gestione degli interventi di integrazione sociale e di partecipazione alla vita di comunità che i giovani richiedenti seguono all'interno della Fondazione e concordati con le autorità preposte.
- 6. Inclusione sociale di giovani immigrati da paesi extra europei:** si tratta della gestione degli interventi di integrazione sociale e di partecipazione alla vita di comunità che i giovani di paesi extra europei seguono all'interno della Fondazione e concordati con le autorità competenti.