

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	PARTE GENERALE.....	3
2.1	Descrizione del quadro normativo	3
2.1.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	3
2.1.2	Le linee guida emanate dalla Regione Lombardia	4
2.1.3	Reati ambientali.....	4
2.1.4	Reati rispetto alla salute e sicurezza dei lavoratori. Le norme BS OHSAS 18001 e le linee guida BS OHSAS 18002	4
2.2	Il sistema di governo dell'ente	5
2.2.1	Obiettivi perseguiti da ECFOP con l'adozione del modello	5
2.2.2	Destinatari del modello	6
2.2.3	Struttura del modello: parte generale e parte speciale	6
2.3	L'assetto organizzativo	6
2.4	La metodologia di definizione del modello organizzativo	7
2.5	L'Organismo di Vigilanza.....	8
2.5.1	Individuazione e nomina.....	8
2.5.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza	8
2.5.3	Informazioni all'organismo di vigilanza	9
2.5.4	Informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza	10
2.6	Il sistema disciplinare	11
2.6.1	Funzione del sistema disciplinare.....	11
2.6.2	Violazione del modello.....	11
2.6.3	Misure nei confronti dei dipendenti.....	12
2.6.4	Misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei partner.....	12
2.6.5	Misure nei confronti dei dirigenti.....	13
2.6.6	Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci	13
2.7	Criteri, metodiche e attività di formazione	14
3.	PARTE SPECIALE.....	14
3.1	Descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal decreto.....	14
3.2	Descrizione delle attività sensibili identificate	15
3.3	Protocolli di controllo generali.....	16
3.4	Protocolli di controllo specifici.....	17
3.4.1	Analisi di rischio.....	17

INDICE DELLE REVISIONI

Modello organizzativo, parte generale e speciale

Rev.	Motivo della revisione	Data	Emissione	Approvato
0	Prima emissione	31/03/2011	OdV	CdA
1	revisione completa in occasione dell'integrazione del modello con i reati ambientali e dell'applicazione della norma BS OHSAS 18001	09/10/2013	OdV	OdV
2	Aggiornamento normative	27/02/2024	OdV	CdA

Allegato A – descrizione delle fattispecie di reato

Rev.	Motivo della revisione	Data	Emissione	Approvato
0	Prima emissione	31/03/2011	OdV	CdA
1	Integrazione dei rati ambientali secondo D.Lgs 121/11	09/10/2013	OdV	OdV
2				

Allegato B – mappatura dei rischi e sintesi dei protocolli di controllo

Rev.	Motivo della revisione	Data	Emissione	Approvato
0	Prima emissione	31/03/2011	OdV	CdA
1	Integrazione dei rati ambientali secondo D.Lgs 121/11	09/10/2013	OdV	OdV
2				

1. PREMESSA

ECFOP sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e di correttezza ha deciso di adottare un modello di organizzazione, di gestione e di controllo conforme al D.Lgs. n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Nella redazione di questo modello si è tenuto conto delle:

- Linee Guida della Regione Lombardia "Linee guida regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro." Allegato B al BURL 2°suppl.straordinario al n.49 -10 dic 2009.
- Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8/06/2001 n. 231.
- BS OHSAS 18001 – Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro - Requisiti
- BS OHSAS 18002 – Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro – linee guida per l'attuazione della norma OHSAS 18001
- Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - UNI

2. PARTE GENERALE

2.1 Descrizione del quadro normativo

2.1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 (di seguito D.Lgs.231/2001) ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e quindi sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati nel loro interesse dagli amministratori o dai dipendenti.

Il D.Lgs. 231/2001 ha dato attuazione alla legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione UE del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Il D.Lgs.231/2001, allineandosi con i sistemi normativi di molti paesi dell'Europa, affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, l'autonoma responsabilità amministrativa dell'ente.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione che le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa si ricollegano a volontà e decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Il D.Lgs.231/2001 prevede come presupposto necessario alla responsabilità di ECFOP che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da persone:

- a) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di ECFOP nonché da persone che esercitano, anche di fatto, le funzioni di gestione e controllo
- b) sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) ad esempio, dipendenti.

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità "amministrativa" di ECFOP.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre impegni con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da

ECFOP	D.Lgs.231/2001 Modello Organizzativo	pagina 4 di 18 rev. 2
-------	---	--------------------------

finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 : attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni.

2.1.2 Le linee guida emanate dalla Regione Lombardia

Le linee guida emanate dalla Regione Lombardia sono funzionali a garantire la qualità del servizio offerto alla persona. Il requisito obbligatorio dell'accreditamento assicura che i servizi di formazione e al lavoro rispettino gli standard di qualità predefiniti. In aggiunta a ciò l'erogazione dei servizi richiede *"un'evoluzione degli enti accreditati sul piano organizzativo che li renda in grado di assicurare servizi di qualità ai cittadini e al contempo garantisca alla Regione Lombardia il raggiungimento degli obiettivi di policy, l'efficienza della gestione e il rispetto delle regole di trasparenza e liceità."*

Le linee guida riportano il modello di funzionamento degli enti che operano nella filiera istruzione-formazione-lavoro e propongono un possibile approccio alla definizione del modello organizzativo coerente con i requisiti del D.Lgs.n.231/01.

Gli obiettivi del modello organizzativo sono perciò:

- la liceità, come garanzia dell'esercizio delle attività proprie di ECFOP nel rispetto delle leggi
- l'etica, come criterio di comportamento anche rispetto al ruolo sociale di ECFOP
- la trasparenza delle informazioni all'interno di ECFOP e verso l'esterno
- l'efficacia dell'azione soprattutto a vantaggio dell'utenza e delle policy regionali.

2.1.3 Reati ambientali

Il modello organizzativo è esteso anche ai reati ambientali conformemente ai requisiti del D.Lgs. 7 luglio 2011, n.121 - Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni.

Sono coerentemente modificati anche gli allegati Allegato A – descrizione delle fattispecie di reato e Allegato B – mappatura dei rischi e sintesi dei protocolli di controllo.

2.1.4 Reati rispetto alla salute e sicurezza dei lavoratori. Le norme BS OHSAS 18001 e le linee guida BS OHSAS 18002

OHSAS, acronimo di Occupational Health and Safety Assessment Series, identifica una norma internazionale che determina i requisiti di un Sistema di Gestione per La Sicurezza e la Salute nei Luoghi di Lavoro. L'edizione più recente è ad opera del British Standard Institution proprio per questo prende il nome di BS OHSAS.

I requisiti della OHSAS 18001 prendono in considerazione i seguenti aspetti:

- Pianificazione per l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e il controllo dei rischi
- Programma di gestione
- Struttura funzionale e di responsabilità
- Formazione consapevolezza e competenza
- Consultazione e comunicazione
- Controllo operativo
- Adeguatezza dei mezzi e delle procedure per la gestione delle emergenze
- Misurazione, monitoraggio e miglioramento delle prestazioni

La norma OHSAS 18001 viene adottata da ECFOP per applicare un sistema di procedure formali per ridurre i rischi associati alla salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro per dipendenti, utenti e il pubblico in genere.

La norma aiuta ECFOP a far fronte in modo efficace agli obblighi giuridici in materia di sicurezza e igiene, e costituisce, se correttamente implementata e mantenuta, un modello organizzativo e gestionale esimente dalla responsabilità amministrativa di ECFOP in caso di infortuni sul lavoro e/o malattie professionali.

L'applicazione della norma BS OHSAS 18001 incorpora le prescrizioni del D.Lgs 81/08 rendendone l'applicazione più efficiente.

Utilizzando questa norma ECFOP può migliorare l'efficacia e l'efficienza degli interventi mediante un'attività costante e continua di autocontrollo finalizzata principalmente al miglioramento e non solo all'adempimento degli obblighi di sicurezza.

Gli allegati Allegato A – descrizione delle fattispecie di reato e Allegato B – mappatura dei rischi e sintesi dei protocolli di controllo NON sono modificati con gli aspetti della sicurezza perché le medesime informazioni sono contenute nel documento di valutazione dei rischi a cui si rimanda.

2.2 Il sistema di governo dell'ente

Il modello organizzativo di ECFOP è integrato con il sistema di gestione della qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 da CERMET cert.n. 2399 che soddisfa anche i requisiti previsti dalla Regione Lombardia per l'accreditamento di ECFOP rispetto alle attività di "Progettazione ed erogazione di attività formativi, di orientamento e di servizi al lavoro".

La complementarietà del sistema qualità, del modello di accreditamento e del modello organizzativo sono fondate sull'aspetto sistemico che contraddistingue tutti e tre gli approcci.

L'aspetto sistemico dei modelli prevede infatti la capacità di autocontrollo dell'organizzazione che dopo aver analizzato i propri processi strategici, operativi e di supporto, definisce le modalità di gestione e di reporting ma, soprattutto, definisce i criteri di monitoraggio e di misurazione delle performance. Per far ciò si dota di strumenti e di funzioni dedicate e di specifica competenza. Per il sistema qualità e per il modello di accreditamento gli strumenti sono il controllo operativo, le verifiche ispettive interne, le verifiche ispettive di seconda parte – ente pubblico erogatore dei finanziamenti oppure cliente privato - e le verifiche ispettive di terza parte – ente di certificazione – i cui importanti esiti sono esaminati, analizzati e valutati nel riesame della qualità da parte della direzione da cui derivano le conseguenti decisioni e scelte di miglioramento.

2.2.1 Obiettivi perseguiti da ECFOP con l'adozione del modello

Con l'adozione del modello, ECFOP intende adempiere ai requisiti di legge e prevedere un efficace sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati.

ECFOP con il modello si propone le seguenti finalità:

- adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato o sono legati a ECFOP, relativamente alle attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o ad ECFOP per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne
- diffusione e affermazione di una cultura dell'organizzazione improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne, in particolare, quelle contenute in questo modello
- diffusione di una cultura della prevenzione del rischio e del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, ECFOP si pone
- previsione di un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'ente, con particolare riguardo alla formulazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

Il modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

ECFOP adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico ed in conformità alle legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori
- favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'ente o con esso, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difforni da quelli prescritti
- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività svolta da ECFOP
- prevedere che la determinazione degli obiettivi risponda a criteri realistici
- individuare e descrivere le attività svolte da ECFOP, la sua articolazione funzionale e l'organigramma in documenti costantemente aggiornati, con l'indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti in riferimento allo svolgimento delle singole attività
- miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, fornitori, utenti
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del modello da parte di tutti coloro che operano in ECFOP o con ECFOP, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio.

2.2.2 Destinatari del modello

I destinatari delle procedure, prassi e prescrizioni contenute nel modello sono tutti i dipendenti, gli amministratori, i membri degli altri organi sociali, i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti ed i partner di ECFOP.

Le regole contenute nel modello si applicano perciò a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in ECFOP, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo ad ECFOP, operano su mandato o sono legati da contratti.

ECFOP comunica il presente modello attraverso le modalità più idonee per l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, come è descritto al § 2.7. Essi devono rispettare tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con ECFOP stesso.

ECFOP condanna qualsiasi comportamento difforme alla legge e alle previsioni del modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse di ECFOP ovvero con l'intenzione di arrecarle vantaggio.

2.2.3 Struttura del modello: parte generale e parte speciale

Il modello si compone di una Parte Generale, nella quale sono descritte le finalità e i principi del modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali - assetto organizzativo, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, attività di formazione -, e di una Parte Speciale, che contiene i risultati della mappatura dei rischi effettuata.

2.3 L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo è la struttura tramite la quale ECFOP progetta, gestisce e controlla le proprie attività ed è perciò l'insieme di ruoli e di responsabilità attribuite alle proprie risorse che, in questo modo, cooperando ed interfacciandosi secondo le diverse necessità, permettono ad ECFOP di ottenere i risultati prefissati e di raggiungere gli obiettivi di prestazione e di servizio.

La funzione di formazione interna all'organizzazione è un indispensabile supporto perché il modello organizzativo sia correttamente applicato.

Le funzioni di monitoraggio e di controllo delle attività sono strutturali all'organizzazione e ne costituiscono parte integrante poiché il loro scopo è la continua verifica di conformità dell'organizzazione a tutti gli standard applicati.

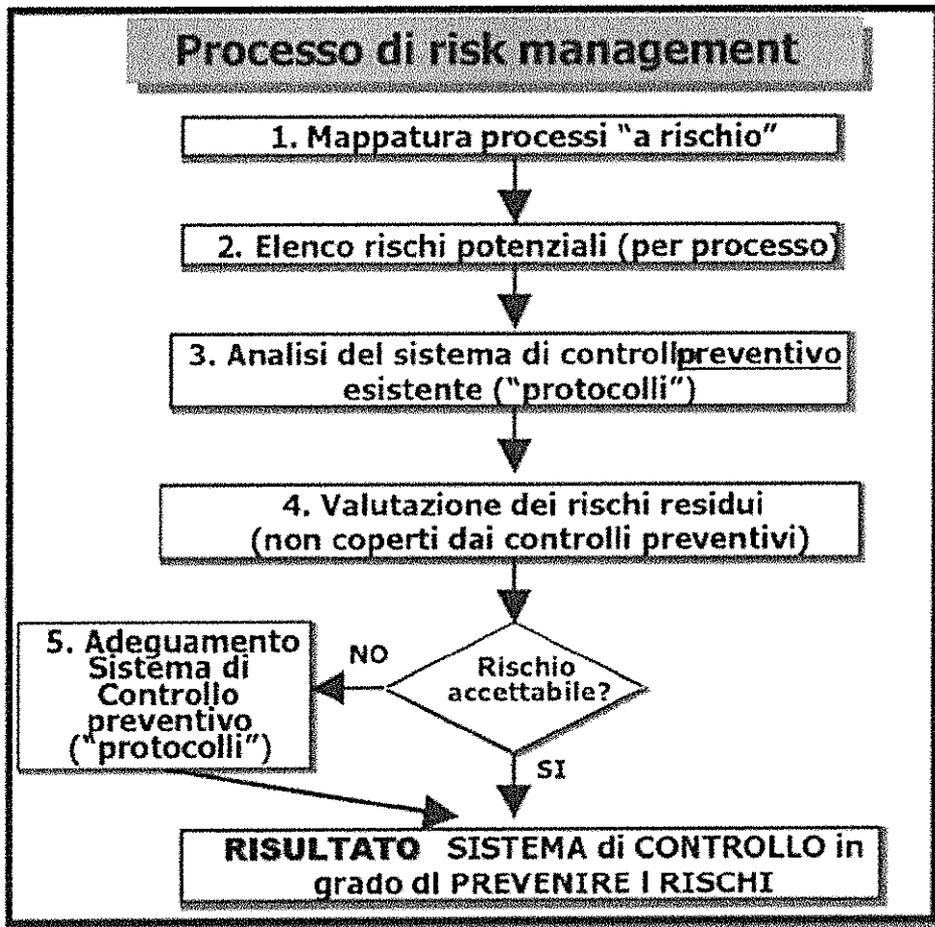
L'assetto organizzativo è accuratamente descritto nell'organigramma contenuto nel manuale della qualità dove sono anche dettagliati i ruoli e le responsabilità di ogni funzione.

In particolare il presente modello è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione che ha anche nominato un apposito organismo collegiale affidandogli l'incarico di Organismo di Vigilanza (anche OdV) con autonomi compiti di vigilanza, controllo ed iniziativa in relazione al modello stesso.

2.4 La metodologia di definizione del modello organizzativo

La realizzazione del modello si è ispirata alla metodologia descritta nelle Linee Guida di Confindustria del giugno 2021. E alle norme BS OHSAS 18001 e 18002 per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro, come indicato dall'art. 30 del D.Lgs 81/08.

La figura seguente, tratta dalle Linee Guida citate, illustra con efficacia e semplicità la metodologia del risk management e cioè della gestione del rischio.



La metodologia di gestione del rischio è il modo con il quale si analizza il contesto operativo cercando di individuare quali processi ed attività sono sensibili rispetto alla tipologia di rischio che si sta analizzando e si definiscono i modi, le prassi, le procedure secondo le quali lavorare minimizzando il rischio e gestendo il rischio residuo.

Si intende che il rischio è, di volta in volta, un rischio specifico e, per quanto riguarda questo modello, il rischio di cui si parla è quello della commissione dei reati descritti nel D.Lgs.231/01.

Le fasi di cui si compone l'attività di gestione del rischio sono perciò:

- la mappatura dei processi a rischio: si esegue un'analisi del contesto operativo dell'ente per identificare, fra tutti i processi operativi già accuratamente descritti nel sistema qualità di ECFOP, quelli appunto "a rischio" anche detti "sensibili" nei quali cioè si immagina che uno o più rischi, tra quelli analizzati, possa realizzarsi.
- l'elenco dei rischi potenziali: per ogni processo si sono individuati i potenziali rischi in funzione dei tipi di reato e si individuano le figure eventualmente coinvolte

ECFOP	D.Lgs.231/2001 Modello Organizzativo	pagina 8 di 18 rev. 2
-------	---	--------------------------

- l'analisi del sistema di controlli preventivi esistente: in questa attività si sono tenuti in conto i controlli già operativi presso ECFOP e cioè i controlli istituiti secondo i criteri di monitoraggio e controllo necessari per il mantenimento del sistema qualità e dell'accreditamento della Regione Lombardia
- valutazione dei rischi residui: sono stati individuati i punti di processo non coperti da controlli preventivi nei quali potrebbero aver luogo i rischi analizzati. La valutazione dei rischi residui è perciò la decisione di ritenere accettabile o meno un certo rischio individuato come potenziale. Dove la valutazione è stata positiva si è ritenuto trascurabile il rischio e non sono state introdotte modifiche nella normale gestione delle attività. Dove invece la valutazione è stata negativa si è ritenuto inaccettabile il rischio e perciò sono stati introdotti controlli e monitoraggi specifici. Tali controlli sono stati descritti nelle procedure esistenti che sono perciò modificate, oppure, dove necessario, sono state editate procedure apposite.
- definizione del Codice Etico: i vertici di ECFOP hanno redatto un documento che detta i principi etici di riferimento, le regole di comportamento ed i comportamenti vietati e ne hanno dato adeguata diffusione
- definizione del sistema disciplinare: ogni violazione del Codice Etico e del modello organizzativo e dei principi normativi ed applicativi contenuti sono sanzionabili con i criteri descritti nel modello stesso
- individuazione dell'Organismo di Vigilanza: i vertici di ECFOP hanno individuato un organismo di controllo per il quale hanno definito il ruolo ed i compiti ed al quale chiedono la definizione e l'attuazione di un piano di vigilanza e di adeguamento del modello organizzativo insieme alle adeguate attività di reporting periodico.

2.5 L'Organismo di Vigilanza

2.5.1 Individuazione e nomina

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento venga affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei compiti di vigilanza ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa ed il corretto ed efficace svolgimento di questi poteri rappresentano gli indispensabili presupposti per l'esonero delle responsabilità previsto dal D.Lgs.n.231/01.

L'Organismo di Vigilanza, costituito *ad hoc* con delibera del Consiglio di Amministrazione, è un organo collegiale misto composto da tre membri dei quali uno esterno con funzioni di Presidente.

Il mandato ha durata triennale ed è rinnovabile. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Secondo le disposizioni del D.Lgs.231/01, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza sono:

- autonomia e indipendenza, perché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.
A questo scopo è garantita all'Organismo di Vigilanza l'indipendenza gerarchica, nessuna delle attività dell'Organismo di Vigilanza può essere verificata da nessun altro organismo della struttura organizzativa di ECFOP.
L'Organismo di Vigilanza ha accesso a tutte le funzioni di ECFOP senza necessità di consenso preventivo e può avvalersi del supporto di tutte le strutture di ECFOP.
E' prevista un'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice di ECFOP.
- professionalità, necessaria per lo svolgimento delle sue funzioni
- continuità di azione, in quanto l'Organismo di Vigilanza:
 - ✓ vigila costantemente sul rispetto del modello
 - ✓ cura l'attuazione del modello e ne assicura il costante aggiornamento
 - ✓ rappresenta un riferimento costante per tutto il personale di ECFOP.

2.5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza

Le attività che l'Organismo di Vigilanza deve svolgere sono:

- a) diffondere nel contesto operativo la conoscenza e la comprensione del modello
- b) vigilare sull'osservanza del modello in ambito operativo
- c) raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del modello
- d) vigilare sulla efficacia nel tempo del modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto operativo
- e) promuovere l'aggiornamento del modello nell'ipotesi in cui si renda necessario ed opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni dell'ente e legislative
- f) segnalare tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che l'Organismo di Vigilanza stesso abbia accertato
- g) comunicare e relazionare annualmente al Presidente del Consiglio di Amministrazione relativamente alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del modello ed al loro stato di realizzazione. Trasmettere, con periodicità annuale, al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente i seguenti elementi:
 - l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno
 - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse
 - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del modello ed il loro stato di realizzazione
 - l'elenco delle attività che si prevedono per l'anno successivo e relativo budget.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza, in caso di particolari esigenze, può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, nei limiti del budget preventivato, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal D.Lgs.231/01.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di ECFOP.

All'Organismo di Vigilanza di ECFOP è affidato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compito di:

- attivare le attività di controllo, con la precisazione, tuttavia, che la responsabilità primaria sul controllo delle attività è comunque un compito dei responsabili di ogni area secondo quanto è descritto nei processi e nelle procedure del sistema qualità e di accreditamento
- eseguire una ricognizione dell'attività dell'ente ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio
- valutare le procedure in relazione al modello
- accertare presunte violazioni delle prescrizioni del modello e proporre l'adozione di misure più opportune
- segnalare eventuali carenze del modello e avanzare proposte di miglioramento
- verificare la reale efficacia del modello in relazione alla struttura dell'ente ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati
- coordinarsi con le varie funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio.
- verificare che gli elementi previsti nella Parte Speciale del modello per individuare le tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di ECFOP
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione

2.5.3 Informazioni all'organismo di vigilanza

Sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del modello, tutte le informazioni, provenienti anche da terzi, attinenti all'attuazione del modello stesso nelle aree di attività a rischio. Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/01 e s.m.i. in relazione all'attività o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da ECFOP.

ECFOP	D.Lgs.231/2001 Modello Organizzativo	pagina 10 di 18 rev. 2
--------------	---	---------------------------

Il personale di ECFOP e tutti i collaboratori possono rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare violazioni del modello e del Codice Etico. Le segnalazioni, effettuate in forma scritta, orale o telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Sono inoltre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza tutti i documenti dell'ente, inclusi in particolare:

- i contratti con la Pubblica Amministrazione, le richieste oppure la gestione di finanziamenti pubblici
- la documentazione relativa ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano un pubblico servizio
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari
- i verbali del Consiglio di Amministrazione e del Collegio revisore dei Conti.
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato e ogni eventuale variazione ad esso apportata.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni relative ad atti ufficiali:

- i provvedimenti e 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 di cui al D.Lgs.231/01 e s.m.i.
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs.231/01 e s.m.i.
- i rapporti predisposti dal Collegio Revisore dei Conti, nell'ambito dell'attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni critici rispetto ai requisiti del D.Lgs.231/01 e s.m.i.
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate come anche dei provvedimenti di archiviazione dei medesimi procedimenti con le relative motivazioni

ECFOP adotta misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nel modello e nelle procedure.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire a chi vi si rivolge l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ECFOP o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

2.5.4 Informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i propri risultati al massimo vertice esecutivo.

Nel caso emergano reati in capo al massimo vertice esecutivo, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Revisore dei Conti.

L'Organismo di Vigilanza redige periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Revisore dei Conti. Le relazioni contengono eventuali proposte di integrazione e modifica del modello.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche per consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al modello e devono quanto meno contenere:

- le eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal modello o dal Codice Etico
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni relative al modello
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate da ECFOP limitatamente alle attività a rischio

- una valutazione complessiva sul funzionamento del modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche
- l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività dell'ente.

Peraltro, qualora la criticità rilevata riguardasse uno dei soggetti destinatari della relazioni di sintesi, la segnalazione sarà destinata ad uno degli altri soggetti sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari per riferire su circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del modello. Ogni incontro dell'Organismo di Vigilanza è verbalizzato e l'Organismo di Vigilanza stesso conserva copia dei verbali.

2.6 Il sistema disciplinare

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della corretta applicazione di un modello organizzativo e di controllo e tale principio trova conferma nel contenuto stesso del D.Lgs.231/01.

La contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari sono un compito degli organi di governo dell'ente, nel rispetto di poteri, ruoli, responsabilità, deleghe e competenze.

Il D.Lgs.231/01 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare all'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni interdittive si applicano solo per alcuni specifici reati e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

La sanzione amministrativa per ECFOP può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo modello organizzativo D.Lgs.231/01, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio di ECFOP, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

2.6.1 Funzione del sistema disciplinare

Il modello impone regole di condotta con lo scopo di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs.231/01e, più in generale, ad assicurare la corretta applicazione delle procedure specifiche e del sistema di gestione della qualità previste (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'eventuale applicazione del sistema sanzionatorio e delle relative sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di tali regole, è indipendente dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato dall'autorità giudiziaria. Sono soggetti al sistema tutti i dipendenti, gli amministratori nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con ECFOP.

Ogni violazione del modello o delle procedure stabilite in attuazione, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del presente modello, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza deve immediatamente avviare gli accertamenti necessari, garantendo, come già detto, la riservatezza del soggetto nei cui confronti deve procedere.

L'Organismo di Vigilanza, dall'inizio del rapporto con ECFOP, attraverso strumenti ritenuti più idonei, verifica il flusso di informazione e formazione sull'esistenza ed il contenuto del sistema disciplinare.

La gestione dei procedimenti disciplinari deve, in ogni caso, rispettare le caratteristiche di status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

2.6.2 Violazione del modello

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs 231/01, sono violazioni del modello, ad esempio:

- azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello o, al contrario, l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei cosiddetti processi sensibili) o di attività a questi connesse

- azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, oppure l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, durante lo svolgimento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

2.6.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con ECFOP) in violazione delle regole comportamentali sancite dal modello costituiscono un mancato adempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL.

Le infrazioni sono accertate e segnalate dal Responsabile delle Risorse Umane.

Spetta alla Direzione di ECFOP avviare il procedimento disciplinare come previsto nei CCNL ed in conformità con la vigente normativa.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL per la Formazione Professionale, che regolano il rapporto di lavoro dipendente di E.C.Fo.P., in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- richiamo verbale
- richiamo scritto
- multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;¹
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.²

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al collaboratore che violi le procedure previste dal sistema qualità oppure dal modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'esercizio della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello.

La multa non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione è il provvedimento per il dipendente che violi le procedure previste dal modello o adotti, nell'esercizio di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del modello.

La sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 10 giorni è il provvedimento per il dipendente che con il suo comportamento scorretto espone ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni di ECFOP.

Il licenziamento senza preavviso è il provvedimento per il dipendente che nell'espletamento delle attività negli ambiti a rischio adotta un comportamento in violazione alle prescrizioni del modello e tale da poter determinare l'applicazione, a carico di ECFOP, di misure previste dal D.Lgs.231/01, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'ente grave danno morale e/o materiale.

Il Responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'Organismo di Vigilanza che, insieme alla Direzione di ECFOP, provvederà al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

2.6.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei partner

Nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, ecc. potranno essere inserite apposite clausole, in base alle quali eventuali comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs.231/01 consentirà a ECFOP di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.

¹ CCNL per la Formazione Professionale art. 55.

² CCNL per la Formazione Professionale art. 58.

2.6.5 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno dell'ente, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al territorio ed agli utenti.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di ECFOP di quanto previsto nel presente modello e l'obbligo da parte loro di far rispettare quanto previsto nel presente modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Consiglio di Amministrazione di ECFOP, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti,

- di quanto previsto dal modello
- oppure di adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello stesso
- oppure nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al modello e/o in violazione del modello stesso

si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL applicato e da eventuali accordi aziendali.

In particolare, incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dirigente che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti, a lui gerarchicamente sottoposti, di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello, oppure abbia un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso, tale da consentire la prosecuzione seppure provvisoria del rapporto fatta salva comunque la facoltà di ECFOP di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del modello tale da poter determinare l'applicazione a carico di ECFOP di misure previste dal D.Lgs.231/01, e/o comunque un comportamento tale da concretizzare una grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova proprio nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevanti, ECFOP si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- a) sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione
- b) attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

2.6.6 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

ECFOP valuta con estremo rigore le infrazioni al modello realizzate da coloro che rappresentano il suo vertice e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, i collaboratori, gli utenti, il territorio ed in generale verso il pubblico. La creazione ed il consolidamento di un'etica basata sui valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che operano per ECFOP.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del modello, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Revisore dei Conti i quali avvieranno tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

2.7 Criteri, metodiche e attività di formazione

Ai fini dell'efficacia del presente modello, è obiettivo di ECFOP garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle norme di comportamento ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'adozione del modello è comunicata ai dipendenti, ai collaboratori e, in generale, all'intera organizzazione al momento della sua approvazione. Adeguate azioni di mantenimento sono pianificate nel piano di formazione che è normalmente preparato nell'ambito del sistema qualità.

Il medesimo piano di formazione tiene anche conto di eventuali nuove assunzioni.

Durante la prima fase di formazione estesa a tutti e per i nuovi assunti è disponibile apposita documentazione relativa al modello Organizzativo con il quale assicurare le conoscenze considerate fondamentali.

Tutte le attività di formazione sono normalmente seguite da adeguate verifiche di apprendimento che vengono registrate e fanno parte delle registrazioni della qualità.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs.231/01 e soprattutto del modello organizzativo di ECFOP, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica e del ruolo dei destinatari e dal livello di rischio dell'area in cui operano.

3. PARTE SPECIALE

3.1 Descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal decreto

Dal punto di vista fenomenico il reato viene percepito nella realtà sociale come una figura delittuosa la cui *"pietra angolare è un fatto umano corrispondente alla fattispecie obiettiva di una figura criminosa: il giudizio di corrispondenza tra il fatto e lo schema legale di una specifica figura di reato si traduce nel concetto di tipicità"* (Fiandaca – Musco, Diritto Penale, parte generale, Zanichelli, III ed.).

Dunque, in sede di teoria generale del diritto, i termini "fatto" o "fattispecie" alludono a tutti i presupposti oggettivi o soggettivi necessari a produrre la conseguenza giuridica mentre "fatto tipico" o "ipotesi di reato" sono le dizioni con cui si individua *"il complesso degli elementi che delineano il volto di uno specifico reato"*.

Nella struttura del reato si distinguono due specie di elementi: essenziali - indispensabili per l'esistenza del reato - e accidentali - la cui presenza non influisce sulla esistenza del reato ma solo sull'entità della pena. Questi ultimi sono dati dalle cosiddette circostanze attenuanti e aggravanti che a loro volta si distinguono in comuni, ad effetto speciale e ad efficacia speciale, a seconda che comportino un mero aumento della pena già prevista o l'applicazione di una specie di natura diversa.

Tra gli elementi essenziali troviamo: l'elemento oggettivo, fatto materiale, e l'elemento soggettivo, dolo e/o colpa.

Il primo è costituito dalla condotta umana, dall'evento naturalistico e dal rapporto di causalità che lega la condotta all'evento, mentre il secondo è costituito dall'atteggiamento psicologico del soggetto agente richiesto dall'ordinamento per la commissione di un reato - dolo, colpa e preterintenzione.

Essenziale però nella disamina della fattispecie concreta è la condotta umana, intesa come azione od omissione posta in essere dal soggetto agente:

- per azione si intende qualsiasi movimento dell'uomo che determini la modifica della realtà esterna
- per omissione il non porre in essere una determinata azione che per legge si aveva l'obbligo di compiere.

Per la sussistenza del reato occorre poi la presenza di un nesso psichico intercorrente tra il soggetto attivo e l'evento lesivo. Il verificarsi di un singolo atto deve quindi necessariamente imputarsi alla volontà del soggetto agente che si può caratterizzare come dolo o colpa e che costituisce il cosiddetto elemento soggettivo essenziale per l'imputabilità dell'autore del reato alla luce del principio di colpevolezza cristallizzato nell'art. 27 della Costituzione, e che non può mai difettare nel nostro ordinamento pena l'incostituzionalità della norma sebbene non manchino alcuni retaggi di responsabilità oggettiva nel codice penale.

Infine è bene precisare che ruolo centrale nel diritto penale e, allo stesso tempo, figura essenziale per delimitare, e limitare, nel sistema giuridico la sua applicazione solo ad alcune condotte umane, è la nozione di

"bene giuridico": inteso come bene o centro di interessi socialmente utili e apprezzabili purché dotati di rilevanza costituzionale.

Proprio l'elaborazione di una disciplina sulla responsabilità penale degli enti, e la scelta di imputare alla *societas* comportamenti delittuosi, ha portato più autori a riflettere sulla possibilità che l'interpretazione estensiva o l'applicazione sostanziale di tale normativa spesso potrà portare l'interprete a cadere nel baratro di una imputazione della responsabilità penale su base oggettiva - lo si ripete - formalmente proibita dall'Ordinamento italiano.

Ne consegue la necessità di creare una struttura "virtuale" di norme comportamentali interne all'ente che possano diventare una sorta di "patente di legittimità" che licenzi l'operato della *societas* e che, se violato, sarà l'elemento idoneo a fondare una vera e propria colpa della persona giuridica, a meno che non si dimostri che il modello organizzativo era sufficiente ed idoneo ad impedire una condotta che, in quanto criminale, deve essere addebitabile solo al singolo individuo (cfr. Relazione ministeriale al D.Lgs.231/01).

Ecco dunque perché l'allegato A, descrizione delle fattispecie di reato, non può in ogni caso ritenersi definitivo, essendo perfezionabile anche e soprattutto alla luce dell'applicazione del modello e delle suoi prevedibili, se non necessari, miglioramenti.

La descrizione delle fattispecie di reato è dettagliata nell'allegato A il cui scopo è la comprensione di ogni tipo di reato di modo che con queste informazioni l'analisi di rischio sui processi operativi sia più facile.

E' impegno di ECFOP mantenere questo allegato aggiornato con le modifiche eventuali che dovessero entrare in vigore. Questo stesso documento è utilizzato, insieme ad altri, come materiale di formazione per il personale di ECFOP che, per ruolo, ha necessità di saper gestire l'analisi di rischio sulla tipologia di reati di cui al D.Lgs.n.231/01.

3.2 Descrizione delle attività sensibili identificate

Sono sintetizzati nella tabella qui di seguito i reati potenzialmente commessi presso ECFOP in funzione dei diversi ambiti e fasi operative.

I dettagli sono disponibili nel documento di analisi del rischio Allegato B

descrizione del reato	ambito	fase
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01).	bandi dote dote e tutti i progetti finanziati	progettazione, realizzazione, rendicontazione prenotazione e gestione della dote prenotazione e gestione della dote o di altri progetti per i quali sono necessari dati informatici
Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7]	dote e tutti i progetti finanziati	prenotazione e gestione della dote o di altri progetti per i quali sono necessari dati informatici e non
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01).	relazioni con PA ed enti locali	contatti
Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001; modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09]. Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)	settore abbigliamento	laboratorio di confezione
Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3].	amministrazione	controllo economico e rendicontazione delle spese, pagamenti dei fornitori, gestione economica e finanziaria
Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5]. Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.) Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater) Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]	laboratorio informatica laboratorio informatica laboratorio informatica laboratorio informatica	erogazione del servizio (esercitazioni) erogazione del servizio (esercitazioni) erogazione del servizio (esercitazioni) erogazione del servizio (esercitazioni)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]	realizzazione attività di formazione	preparazione e uso del materiale didattico su tutti i supporti (carta e virtuale)

In particolare tale analisi, come anche la definizione dei protocolli speciali descritti di seguito, ha riguardato i rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione in senso generale e le situazioni in cui questa è comunque coinvolta (reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio).

L'attuale mappatura delle attività a rischio, così come descritta nell'allegato B, rappresenta la situazione alla data di delibera del presente modello organizzativo ed è soggetta a valutazione periodica ed eventuali modifiche/integrazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda i reati contro la Pubblica Amministrazione, dall'analisi della realtà operativa, è emerso che le attività a rischio identificate attengono principalmente alla:

- progettazione dei progetti finanziati siano essi bandi, tipicamente della Regione Lombardia, doti oppure altri progetti finanziati per i quali le figure coinvolte possono essere i progettisti
- erogazione/gestione dei progetti finanziati siano essi bandi, tipicamente della Regione Lombardia, doti oppure altri progetti finanziati per i quali le figure coinvolte possono essere i docenti ed i tutor, in qualche caso anche i responsabili e/o assistenti di laboratorio informatico
- rendicontazione dei progetti finanziati per i quali le figure coinvolte possono essere quelle dell'area amministrativa

Oltre alle attività a rischio sopra riportate, sono stati individuati i seguenti processi attraverso cui potrebbero strumentalmente realizzarsi reati contro la Pubblica Amministrazione:

- relazione con la Pubblica Amministrazione e con gli enti locali
- controllo finanziario ed economico e rendicontazione delle spese
- realizzazione di attività di formazione relativamente al rispetto del diritto d'autore e all'accesso a siti ed in generale al web.

La mappatura delle attività, dei processi sensibili e dei rischi dettagliata nell'allegato B è sottoposta al controllo dell'Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è richiesto l'aggiornamento periodico in occasione di rilevanti cambiamenti aziendali e/o normativi.

3.3 Protocolli di controllo generali

I criteri e le modalità di controllo generali sono quelli già attivi nel sistema qualità di ECFOP e consistono di:

- attività quotidiane di monitoraggio da parte dei responsabili delle diverse aree
- attività di verifica ispettiva pianificate e programmate dalla funzione qualità per il mantenimento del sistema qualità e dell'accreditamento della Regione Lombardia
- attività di monitoraggio pianificate da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Tutte le attività sensibili devono essere svolte conformemente alle leggi vigenti, al Codice Etico e alle regole di questo modello. In linea generale, l'organizzazione di ECFOP rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative. ECFOP è dotato di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.), applicandoli a secondo dell'evoluzione della propria attività, improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno di ECFOP
- chiara e formale delimitazione dei ruoli e funzioni
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure ed i processi sono generalmente caratterizzati dai seguenti elementi:

- separazione tra il soggetto che approva/avvia l'attività, il soggetto che la esegue e la conclude ed il soggetto che la controlla
- tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo
- adeguatezza del livello di formalizzazione.

È vietato:

- generare, attuare, tollerare, collaborare a comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle qui considerate (art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001)
- violare i principi e le procedure previsti nella presente sezione.

3.4 Protocolli di controllo specifici

Nel documento di analisi del rischio Allegato B, in corrispondenza ad ogni processo sensibile e, più dettagliatamente in corrispondenza di ogni fase operativa sensibile, è indicato il documento – manuale, procedura, istruzione operativa - o l'attività attuata per impedire la commissione del reato ipotizzato.

Inoltre l'analisi di rischio è strutturata in modo da poterne ricavare un criterio di priorità in funzione della gravità dell'ipotetico reato, in questo modo sia i protocolli di controllo generali sia quelli specifici possono essere verificati, monitorati ed analizzati sia da parte di operatori e responsabili di ECFOP sia da parte dell'Organismo di Vigilanza. I dettagli dell'analisi di rischio sono descritti nel capitolo seguente.

3.4.1 Analisi di rischio

Ogni progetto, per poter essere governato, dev'essere conosciuto nelle sue parti delle quali dev'essere nota la componente di rischio. Dimensionare il rischio è il primo passo verso la sua gestione.

Le fasi dell'analisi di rischio prevedono:

1. l'identificazione di tutte le possibili categorie di rischio
2. l'identificazione del danno corrispondente al rischio
3. la stima della probabilità di accadimento dei singoli eventi dannosi
4. la quantificazione dell'impatto per ogni categoria di rischio
5. la scelta della modalità con la quale gestire il rischio.

L'identificazione delle categorie di danno e la stima della loro probabilità di accadimento sono spesso rappresentate in una matrice del rischio che è un utile strumento per la valutazione della gravità dei rischi e di conseguenza, uno strumento per determinare la priorità con la quale affrontare i rischi.

Dopo aver individuato i rischi ed i danni generati e dopo aver valutato la loro potenziale frequenza, dalla matrice del rischio si ottiene la scala di priorità con la quale affrontare i rischi.

L'analisi del rischio fornisce quindi criteri di priorità per la redazione ed applicazione di procedure e protocolli e per il loro monitoraggio insieme ad un'indicazione riguardo alla severità di tali controlli.

Per dare un peso alla valutazione del rischio, lo si misura come combinazione della probabilità di accadimento dell'evento dannoso ed entità del danno.

Graficamente la matrice appare come segue:

probabilità	P3			
	P2			
	P1			
		D1	D2	D3
		gravità del danno		



01/03/11
17 MARZO 2011

P, probabilità del rischio	definizione
P1	bassa
P2	media
P3	alta

D, gravità del danno	definizione
D1	bassa
D2	media
D3	alta

VALORE STIMATO DI RISCHIO R	LIVELLO DI RISCHIO	AREA
R = 1	trascurabile	
1 < R ≤ 4	basso	
4 < R ≤ 6	medio	
6 < R < 9	alto	
R = 9	inaccettabile	

La valutazione quantitativa dei rischi individuati è facilmente ottenibile dalla tabella dell'allegato B.
La realizzazione dei processi operativi così come descritti nei documenti del sistema qualità di ECFOP e l'applicazione dei protocolli di controllo generali e specifici minimizza il rischio per ognuno dei rischi valutati.

ALLEGATI

allegato A, nota esplicativa dei reati presupposto di cui al D.Lgs.231/01
allegato B, mappatura dei rischi



IL PRESIDENTE
MONS. UMBERTO OLIVINI
Umberto Olivini

26/02/2024

[Handwritten signatures]