



FONDAZIONE
BIOPARCO
di ROMA

**Modello di Organizzazione gestione e controllo
D. Lgs. 231/01**

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05



FONDAZIONE
BIOPARCO
di ROMA

Modello organizzativo 231

(ai sensi del D.Lgs.231/2001)

PARTE GENERALE

Rev. del 20/01/2021



PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

EMESSO

VERIFICATO

APPROVATO

C.FACCHINI

(ODV)

(CDA)

STORIA DELLE MODIFICHE

REVISIONE

DATA

DESCRIZIONE DELLA MODIFICA

0

22/04/14

PRIMA EMISSIONE

5

20/01/2021

REVISIONE ED IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ALLA LUCE DEI NUOVI REATI INTRODOTTI

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

Indice

0. INTRODUZIONE.....	5
0.1 Presentazione della Struttura	6
0.2 Attività principali	6
1. SCOPO DEL DOCUMENTO.....	8
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	9
2.1. Aggiornamenti relativi al testo del d.lgs n. 231/2001	10
3. TERMINI E DEFINIZIONI	15
4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	18
5. CAMPO DI APPLICAZIONE	18
6. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	18
6.1 Il Whistleblowing previsto dalla L. 179/91.....	19
7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	23
7.1. Persone Struttura documentale del MOG	23
7.2. Le procedure del MOG231.....	26
8. ANALISI DEL CONTESTO.....	28
8.1. Responsabilità ed autorità.....	26
8.2. Responsabile di funzione	28
9. ANALISI DEI RISCHI	31
9.1. Generalità.....	31
9.2. Definizione di rischio accettabile.....	32
9.3. Analisi dei rischi	33
10. ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO	35
10.1. Generalità.....	35
10.2. Organismo di Vigilanza e Controllo – Compiti e Funzioni	36
10.3. Organismo di Vigilanza e Controllo - Requisiti.....	38
10.4. Organismo di Vigilanza e Controllo della FONDAZIONE BIOPARCO	39
11. SISTEMA DISCIPLINARE.....	39
11.1. Premessa	39
11.2. Le Infrazioni.....	40
11.3. Le Sanzioni.....	41



FONDAZIONE
BIOPARCO
di ROMA

**Modello di Organizzazione gestione e controllo
D. Lgs. 231/01**

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

0. INTRODUZIONE

In ottemperanza a quanto previsto dalla prima stesura del Modello Organizzativo adottato dalla Fondazione Bioparco Di Roma, adottato con Delibera del 22 aprile 2014 del Consiglio di Amministrazione, il presente Modello costituisce una revisione ed integrazione del Modello già esistente. Pertanto tutte le definizioni riportate nella prima stesura devono intendersi valide ed a tutti gli effetti riportate nella presente stesura. In ogni caso, comunque, il Presidente e i Consiglieri, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, procederanno ad individuare e approvare le modifiche e/o gli aggiornamenti necessari qualora si vengano a verificare situazioni che compromettano l'efficacia preventiva e di controllo del presente Modello poiché la normativa di riferimento è in continua evoluzione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ciò potrebbe accadere in occasione di:

- modifiche e/o integrazioni al Decreto 231 e alla normativa collegata rilevanti per l'attività e per le aree sensibili della Fondazione;
- trasformazione del modello giuridico e/o variazioni del sistema di governance;
- modifiche dell'organigramma funzionale, dell'organizzazione interna e del sistema dei poteri e delle deleghe;
- cambiamenti nello svolgimento dei processi e delle attività a rischio;
- svolgimento di nuovi processi, aree e/o attività a rischio.

L'OdV nell'ambito dei poteri ad esso conferiti, a seguito delle proprie attività di verifica e controllo circa lo stato di attuazione e il livello di efficacia preventiva del Modello Organizzativo, conformemente a quanto disposto dall'art. 6 del Decreto, ha il dovere di porre in essere adeguati flussi informativi verso il Presidente e i Consiglieri, circa le proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

Le modifiche, le integrazioni e le revisioni del Modello, che abbiano carattere sostanziale, sono di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo il quale procederà a renderle operative seguendo la stessa procedura con la quale è approvato ed adottato il presente Modello.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

0.1 Presentazione della struttura

ORGANI DELLA FONDAZIONE

- Il Presidente
- Il Consiglio di Amministrazione
- Il Comitato di Vigilanza
- Il comitato scientifico
- Il Collegio dei Partecipanti

La Fondazione Bioparco prosegue la finalità di promuovere la piena valorizzazione del Bioparco di Roma come centro di educazione ambientale e naturalistica, strumento di conoscenza degli animali e del loro habitat, nonché di divulgazione scientifica e di elaborazione culturale relativa alla conservazione delle specie viventi e della natura.

Ha inoltre lo scopo di favorire la conservazione di specie minacciate di estinzione, inserite in un circuito mondiale di programmi di riproduzione di animali ex situ, in funzione di una possibile reintroduzione delle specie minacciate nel loro ambiente naturale, oltre a promuovere il Bioparco come sede di ricerca scientifica nel campo della biologia, zoologia, veterinaria nonché della tutela della Biodiversità.

Il Bioparco di Roma concorre, altresì, alla creazione di una vasta ed eterogenea cultura ambientale, specie tra le nuove generazioni, valorizzando appieno l'emotività che esercita l'incontro ravvicinato con gli animali viventi ospitati ed accentuando tutti gli aspetti didattici e di comunicazione idonei a favorire la sensibilizzazione del pubblico al rispetto per gli animali e al diffondersi di una coscienza ambientalista.

Si pone come centro di collegamento e sviluppo di iniziative provenienti o legate ai problemi culturali, educativi, scientifici e sociali relativi al mondo dell'ambiente della natura, a livello cittadino, provinciale, regionale e nazionale.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

Promuove, infine, progetti di adozione e di cooperazione tra l'Italia ed il Sud del mondo finalizzati all'educazione ed al sostegno per uno sviluppo compatibile con la salvaguardia delle risorse ambientali e naturali.

0.2 Attività Principali

La Fondazione, per il raggiungimento degli scopi di cui sopra e pedissequamente ripresi dallo Statuto, provvede alla gestione del Bioparco e delle sue strutture e all'esercizio logistico delle varie attività concernenti la sua utilizzazione.

In particolare, la Fondazione gestisce direttamente ed indirettamente con criteri di efficienza e di economicità i seguenti servizi ed attività:

- a) La gestione economico amministrativa, la manutenzione ordinaria, la sicurezza e la pulizia dell'intera struttura e dei beni ivi ubicati;
- b) La gestione dei servizi di accoglienza, di ristorazione e merchandising;
- c) La direzione ed il controllo delle strutture di mantenimento degli animali, conformemente agli standard e alle procedure all'uopo definite;
- d) L'allevamento e la cura degli animali ospitati nel Bioparco, al fine di garantirne il benessere, favorendo al contempo, il soddisfacimento delle esigenze biologiche e di conservazione delle singole specie;
- e) L'organizzazione e gestione dei corsi di formazione didattica e scientifica, nonché di seminari attinenti, direttamente e indirettamente, ai settori di interesse della Fondazione, anche utilizzando fondi pubblici italiani ed esteri;
- f) La realizzazione di diverse tipologie di eventi, mostre e manifestazione di tipo culturale dedicati all'ambiente, incontri, convegni e tutte quelle iniziative idonee a favorire un organico contatto tra la Fondazione ed il Pubblico;
- g) La realizzazione di progettazioni e la prestazione di consulenze in relazione alle finalità della Fondazione;
- h) La promozione delle attività che si svolgeranno a qualsiasi titolo nel Bioparco;
- i) L'erogazione di premi e borse di studio;

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

- j) La ricerca di collaborazioni con soggetti terzi, pubblici o privati, per lo sviluppo di progetti ed iniziative legati al Bioparco, nonché di forme di sponsorizzazione per le attività esercitate;
- k) La creazione di un centro di documentazione ed una biblioteca dedicati alla zoologia aperta al pubblico.

Le attività strumentali accessorie e connesse per il raggiungimento degli scopi del Bioparco si rimanda all'art. 5 dello "Statuto" della Fondazione Bioparco di Roma così come agli artt. 6 e 7 relativi rispettivamente al "Fondo patrimoniale" ed al "Fondo di Gestione".

1. SCOPO DEL DOCUMENTO

Scopo del presente documento è quello di descrivere il Modello Organizzativo di gestione e controllo adottato dalla *FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA* (di seguito Fondazione) in conformità alle prescrizioni previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "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" (di seguito: Modello 231).

In particolare, i documenti che costituiscono il Modello 231 si pongono l'obiettivo di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività della fondazione con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della *Fondazione* nei processi e nelle attività "a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della fondazione;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della *FONDAZIONE* che la violazione delle prescrizioni contenute nei documenti del Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

– ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla *FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA* poiché (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui il Consiglio di Amministrazione intende attenersi nell’espletamento della propria missione;

– consentire alla Fondazione, grazie ad un’azione di monitoraggio continuo sui processi e sulle attività “a rischio reato” e sui processi e sulle attività strumentali, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello Organizzativo 231 descritto nel presente Manuale è stato strutturato sulla base delle indicazioni fornite dall’associazione di categoria *Confindustria* nelle “Linee Guida per la costituzione dei Modelli Organizzativi di gestione e controllo ex D.lgs 231/2001” approvate in data 07 marzo 2002 ed aggiornate al 31 marzo 2008.

Al momento della redazione del presente Modello Organizzativo 231 della **FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA** non sono presenti il “Sistema di Gestione per la Qualità-Ambiente-Sicurezza”, le norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e OHSAS 18001:2007 certificato da un Organismo di Certificazione accreditato.

Sono presenti e si intendono facenti parte integrante del presente modello le procedure di Sistema inserite all’interno dell’Elenco dei documenti del Sistema di Sicurezza previste dal D. Lgv. 81/08.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il decreto legislativo è stato emanato in data 8 giugno 2001 - in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, 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 cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato decreto, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

Nella Relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla commissione ministeriale presieduta dal Prof. Grosso, si trova efficacemente scritto che la persona giuridica è ormai considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente”.

Nella Relazione Ministeriale al D. Lgs. 231/2001 si rilevano due tipologie differenti (in linea di massima) rispecchiate dall’assetto della tutela. Da un lato “si collocano le ipotesi in cui, pur non essendo l’attività della persona giuridica finalizzata alla commissione di reati, quest’ultima rientri nell’ambito della sua diffusa politica aziendale” (...) “Dall’altro caso si pongono i casi - egualmente significativi, anche se meno riprovevoli, - in cui la commissione di reati derivi non già da una specifica volontà sociale, ma esclusivamente da un difetto di organizzazione o di controllo da parte degli apici; vale a dire le ipotesi in cui il comportamento materiale sia realizzato da soggetti in posizione subordinata”.

Pertanto l’azione delittuosa può essere commessa:

- i) 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;
- ii) 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 realizzato materialmente il fatto reato.

La nuova responsabilità “amministrativa” introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un interesse e/o un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose.

L’articolo 5 del D. Lgs. 231/2001 in merito alla Responsabilità dell’Ente recita “1. L’Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a). 2. L’Ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale "afflittività".

Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In sintesi, i reati che attualmente assumono rilievo ai fini della disciplina in esame, possono essere suddivisi nelle seguenti dieci tipologie:

- (a) reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico;
- (b) reati di concussione e corruzione;
- (c) reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (d) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (e) reati aventi finalità di terrorismo;
- (f) reati aventi finalità di eversione dell'ordine democratico e reati contro la personalità individuale;
- (g) reati di abuso di mercato;
- (h) reati transnazionali;
- (i) reati in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- (l) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni di utilità o di provenienza illecita

2.1 Aggiornamenti relativi al testo del D.Lgs. n. 231/2001

D. Lgs. n. 75/2020 ha innovato il già richiamato art. 25-quinquiesdecies introducendo il comma 1-bis prevedendo che "In relazione alla commissione dei delitti previsti dal [decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74](#), se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a)

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote; b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote” e ha riconosciuto rilevanza anche alla materia doganale ed agli eventuali reati connessi all’omesso o insufficiente pagamento dei diritti doganali.

D. L. 124/2019 art. 39 comma 3 (Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili) che introduce l’art. 25 quinquiesdecies rubricato “Reati Tributari” che dispone: *“In relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall’art. 2 del Decreto legislativo 10 marzo 2020, n. 74, si applica all’ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote”*.

Tuttavia, a seguito della legge di conversione n. 157/2019 che ha apportato modifiche al d.l. sopracitato, è **stata di fatto estesa la portata applicativa del d.lgs. 231/2001** fino a ricomprendere ulteriori reati tributari.

Nello specifico si tratta di:

- “Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici” (art. 3),
- “Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti” (art. 8),
- “Occultamento o distruzione di documenti contabili” (art. 10) ed infine
- “Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte” (art. 11)

L. 09.01.2019, n. 3 (Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici) - Ha introdotto misure: (i) per la lotta alla corruzione della Pubblica amministrazione; (ii) per la riforma della prescrizione in materia penale; (iii) per la trasparenza di partiti e movimenti politici e relativi finanziamenti. Tra le **misure riguardanti la lotta alla corruzione**, si richiamano le seguenti:



PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

- aumento delle pene accessorie caso di condanna per reati contro la P.A. (cd. "Daspo per i corrotti": la incapacità di contrattare con la P.A. e la interdizione dai pubblici uffici diventano perpetue in caso di condanna superiore a 2 anni di reclusione);
 - mancata produzione di effetti sulle pene accessorie perpetue nella ipotesi di riabilitazione;
 - estinzione della pena accessoria perpetua, decorsi almeno 7 anni dalla riabilitazione, quando il condannato abbia dato "prove effettive e costanti di buona condotta";
 - introduzione, anche come misura interdittiva, della incapacità di contrattare con la P.A.;
 - aumento delle pene edittali per i reati di "corruzione per l'esercizio della funzione" ([art. 318, c.p.](#): da 3 a 8 anni invece che da 1 a 6 anni), "appropriazione indebita" (art. 646, c.p.: reclusione da 2 a 5 anni e multa da 1.000 a 3.000 euro invece che reclusione finta a 3 anni e multa fino a euro 1.032);
 - abrogazione del reato di "millantato credito" (art. 346, c.p.), la cui condotta è stata inserita all'interno di quella riferita al citato delitto di "traffico di influenze illecite" ([art. 346-bis, c.p.](#)), inserito nel catalogo dei reati presupposto ([art. 25, D.Lgs. n. 231/2001](#));
 - previsione di una causa di non punibilità per chi collabora con la giustizia, a determinate condizioni;
 - perseguibilità d'ufficio dei reati di "corruzione tra privati" ([art. 2635, c.c.](#)) e di "istigazione alla corruzione tra privati" ([art. 2635-bis, c.c.](#));
 - previsione del cd. "agente sotto copertura" anche per alcuni reati contro la P.A.;
 - possibilità dell'utilizzo di intercettazioni, anche mediante dispositivi elettronici portatili (cd. "Trojan");
 - **modifiche di alcune disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001**: [art. 13](#), comma 2; [art. 25](#); [art. 51](#).
- **D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21** (Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q) della

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

legge 23 giugno 2017, n. 103): ha abrogato l'art. 260, Cod. Amb. sostituendolo con il nuovo [art. 452-quaterdecies, c.p.](#) (inserito nell'elenco dei reati ambientali di cui all'[art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001](#)); ha abrogato l'art. 3, L. n. 654/1975 sostituendolo con l'[art. 604-bis, c.p.](#); ha inserito nel codice penale l'art. 416-bis.1 (Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose); ha inserito nel codice penale l'art. 270-bis.1 (Circostanze aggravanti e attenuanti), relativo ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; ha inserito nel codice penale l'art. 61-bis (Circostanza aggravante del reato transnazionale); ha modificato l'[art. 601, c.p.](#) (Tratta di persone), inserito nell'elenco dei reati contro la personalità individuale di cui all'[art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001](#).

- **L. 30.11.2017, n. 179** (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato): ha inserito nell'[art. 6, D.Lgs. n. 231/2001](#) la disciplina delle segnalazioni circostanziate di condotte illecite (commi 2-bis, 2-ter e 2-quater).
- **Legge 20.11.2017, n. 167** (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017): con l'art. 5, comma 2, ha introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 l'[art. 25-terdecies \(Razzismo e xenofobia\)](#)., inserendo i [reati di razzismo e xenofobia \(art. 3, comma 3-bis, L. 13.10.1975, n. 654\)](#).
- **L. 17.10.2017, n. 161** (Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n.159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate): ha integrato l'elenco dei reati presupposto di cui all'[art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001](#), inserendo i reati di [procurato ingresso illecito](#) e di [favoreggiamento dell'immigrazione clandestina](#).
- **D.Lgs. 15.03.2017, n. 38** (Disposizioni relative alla lotta contro la corruzione nel settore privato): (i) ha integrato l'elenco dei reati presupposto di cui all'[art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001](#), inserendo il reato previsto dal nuovo [art. 2635-bis, c.c.](#) e (ii) ha modificato la disciplina penale in materia di corruzione tra privati ([art. 2635, c.c.](#)).

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

- **Legge 29 ottobre 2016, n. 199** (Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo): l'art. 6, comma 1, ha inserito nell'[art. 25-quinquies](#) (Reati contro la personalità individuale) l'[art. 603-bis, c.p.](#) (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro).
- **Legge 12 agosto 2016, n. 170** (Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2015): l'art. 19 delega il Governo ad apportare – entro tre mesi dall'entrata in vigore – modifiche al reato di corruzione tra privati previsto dall'[art 2635, c.c.](#), e alle sanzioni previste.

3. TERMINI E DEFINIZIONI

Vengono qui proposte alcune definizioni che sono ritenute essenziali per poter comprendere correttamente i concetti espressi nel presente MOG231.

Le definizioni riportate, sono tratte dal D.lgs.231/2001 (sono indicati in neretto i termini le cui definizioni sono riportate nelle suddette norme).

- **MOGC:** Modello di Organizzativo, Gestione e Controllo
- **ODV:** Organismo di Vigilanza
- **Reati Presupposto:** Reati previsti dal Decreto Legislativo
- **Aree (processi) sensibili**

Insieme di attività correlate e collegate funzionalmente il cui svolgimento determini un potenziale rischio di commissione dei Reati - presupposto del Decreto231.

- **Autorità Pubbliche di Vigilanza**

Enti nominativamente individuati per legge, dotati di particolare autonomia e imparzialità, preposti alla tutela di alcuni interessi di rilievo costituzionale, tra i quali la libertà di Concorrenza, la tutela dei Mercati Finanziari, la tutela della sfera di Riservatezza professionale e personale, la vigilanza sui Lavori pubblici, etc..



PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

- **CCNL**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nella Fondazione.

- **Codice Etico**

Codice di comportamento che riassume gli standard di comportamento e i criteri di svolgimento delle attività al fine di garantire azioni e decisioni in conformità alle prescrizioni di Legge, ai Regolamenti, ai principi etici e ai valori morali propri della Fondazione. Costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione.

- **Decreto 231**

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “*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*”, e successive modifiche e integrazioni.

- **Destinatari**

Sono destinatari del Modello di Organizzazione, gestione e controllo tutti i soggetti interni della Società e in particolare, i componenti del Consiglio di Amministrazione, il suo Presidente e gli altri dipendenti nonché i collaboratori interni ed esterni, siano essi legati all'organizzazione in modo continuativo o occasionale. Sono altresì destinatari i soggetti terzi (consulenti, professionisti, partner, etc.) che operano in nome e per conto della Società, nei limiti di quanto indicato nell’art. 5 del Decreto 231.

- **Area aziendale**

Struttura funzionale, inserita nella complessiva struttura organizzativa, che persegue specifici obiettivi svolgendo tanto attività autonome, quanto attività correlate/coordinate con le altre aree funzionali (aziendali), nell'ambito degli obiettivi generali e della mission aziendale.

- **Modello Organizzativo 231 (Modello Organizzativo)**

Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231. Rappresenta il sistema strutturato formato da un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nella Fondazione Bioparco.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

Termini e definizioni relative alla Normativa ISO

- Documentazione: Qualsiasi informazione documentata od illustrata, che descrive, definisce, specifica, verbalizza o certifica attività, requisiti, procedure o risultati;
- Cliente: Organizzazione o persona che riceve un prodotto o servizio;
- Registrazione: Documento che riporta i risultati ottenuti o fornisce evidenza delle attività svolte;
- Conformità: Soddisfacimento di un requisito;
- Efficacia: Grado di realizzazione delle attività pianificate e di conseguimento dei risultati pianificati;
- Efficienza: Rapporto tra i risultati ottenuti e le risorse utilizzate per ottenerli;
- Miglioramento continuo: Attività ricorrente mirata ad accrescere la capacità di soddisfare i requisiti;
- Miglioramento della qualità: Parte della gestione per la qualità mirata ad accrescere la capacità di soddisfare i requisiti per la qualità;
- Non conformità: Mancato soddisfacimento di un requisito;
- Obiettivo per la qualità: Qualcosa cui ci si aspira o a cui si mira, relativo alla qualità;
- Politica per la qualità: Obiettivi ed indirizzi generali di un'organizzazione, relativi alla qualità, espressi in modo formale dall'alta direzione;
- Procedura: Modo specificato per svolgere un'attività o un processo;
- Processo: insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita;
- Sistema: Insieme di elementi tra loro correlati o interagenti;
- Procedura: È un documento che applica le direttive alla realtà aziendale in modo operativo

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Il presente Modello Organizzativo 231 (da ora MOG231) si compone delle seguenti parti:

- Parte Generale
- Parte Speciale
- All.A Codice Etico
- All.B Regolamento Organismo di Vigilanza
- All.C Elenco documenti MOG 231
- All.D Elenco reati applicabili
- All.E Valutazione rischi reato
- All.F Schede analisi reato
- All.G Matrice riepilogativa dei rischi
- Organigramma nominativo (All.01 MGI)

5. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello Organizzativo e Gestionale 231 (da ora MOG) si applica a tutti i settori di attività e a tutti i processi aziendali che presentano potenzialmente dei fattori di rischio in relazione alla realizzazione dei reati *presupposto* considerati dal D.Lgs 231/01 e s.m.i..

A tal proposito viene riportato di seguito il campo di applicazione del Sistema di Gestione Integrato per dare una rappresentazione esaustiva dei processi.

6. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia, come già detto, la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi 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 o il controllo dello stesso, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di essi. Tale

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattasi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (ad esempio: Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Concussione e Corruzione), cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso d'informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. "Abusi di mercato"), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transnazionali".

Progressivamente, il novero dei c.d. "reati presupposto" che possono determinare la responsabilità dell'ente, sono stati via via ampliati.

Con la Legge n. 123 del 3 agosto 2007, il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto legislativo 231/2001 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il Decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

Di seguito, tra i reati "presupposto" sono stati introdotti i delitti di criminalità organizzata (associazione per delinquere, scambio elettorale, sequestro di persona a scopo di estorsione, *etc.*.. introdotti dalla L. 15 luglio 2009, n. 94), i reati contro l'industria ed il commercio (frodi nel commercio, turbata libertà dell'industria e del commercio, contraffazioni di marchi di origine, *etc.*), i delitti in violazione dei diritti d'autore introdotti (introdotti dalla L. n. 99 del 23/07/09), il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (inserito dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116).

Di seguito, il D.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 e in vigore dal 16 agosto 2011 ha introdotto i Reati ambientali (art. 25-undecies).

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

Infine, con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, sono stati introdotti nel **D. Lgs. 231/01** il reato di “**corruzione tra privati**” ed il reato di “**induzione indebita a dare o promettere utilità**”.

La portata innovativa del Decreto legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’**interesse o a vantaggio** della società stessa.

Sinteticamente è appena il caso di chiarire il concetto di interesse e vantaggio così come inteso dalla normativa. Ancora una volta si richiama la Relazione Ministeriale al D. Lgs. 231/2001 che chiarisce “il richiamo all’interesse dell’ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica che si “accontenta” di una verifica *ex ante*; viceversa, il vantaggio, che può essere tratto dall’Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*”. (*Rel. Min. pag. 63 capoverso 2*)

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto legislativo 231/2001 alla SEZIONE II dall’art. 9 all’art. 23, è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e d’interdizione parziale o totale delle attività d’impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l’art. 6 del Decreto in questione contempla l’esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati.

Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio d’idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all’accertamento di un “reato presupposto”.

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

In tale contesto la Fondazione ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 (attività di *risk assessment* e *risk management*), al fine di elaborare un Modello 231 coerente con la specifica attività della Fondazione, conformemente a quanto previsto dal Decreto legislativo 231/2001.

La Direzione della Fondazione ha pertanto provveduto all'adozione del Modello 231 descritto nel presente Manuale e nei documenti correlati ed ha istituito un Organismo di Vigilanza e Controllo con compiti specifici in merito all'efficace attuazione delle disposizioni ivi contenute.

La Direzione si è tuttavia riservata, a seguito di verifiche periodiche, anche sulla base delle future eventuali proposte eventualmente formulate all'Organismo di Vigilanza e Controllo, di procedere all'approvazione di ulteriori eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- evoluzione normativa e giurisprudenziale.

6.1 IL WHISTLEBLOWING PREVISTO DALLA L. 179/17

Il "whistleblower" (soffiatore nel fischiello) è il lavoratore che, durante l'attività lavorativa all'interno di un'azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa/ente pubblico/fondazione; per questo decide di segnalarla. Il "whistleblowing" è uno strumento legale – già collaudato da qualche anno, anche se con modalità diverse, negli Stati Uniti e in Gran Bretagna - per informare tempestivamente eventuali tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora. E' evidente come i primi in grado di intuire o ravvisare eventuali anomalie all'interno di un'impresa, di un ente

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

pubblico o di un'organizzazione no-profit sono spesso coloro che vi lavorano e che sono in una posizione privilegiata per segnalare queste irregolarità. Tuttavia, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, molto spesso i dipendenti non danno voce ai propri dubbi per pigrizia, ignoranza, egoismo ma, soprattutto, per paura di ritorsioni (se non addirittura del licenziamento) o per la frustrazione di non vedere un seguito concreto e fattivo alle proprie denunce. Una legge per l'istituto del whistleblowing offre - e offrirebbe anche in Italia - una tutela legale per i lavoratori che denunciano le irregolarità nel caso questi subiscano una ritorsione da parte del "denunciato" proprio a causa della delazione di quest'ultimo.

Chi può effettuare le segnalazioni sono i dipendenti e le persone in posizione comparabile a poter effettuare segnalazioni di comportamenti in violazione delle disposizioni antiriciclaggio.

I soggetti obbligati sono tenuti ad adottare procedure in grado di garantire la riservatezza dei soggetti segnalanti e segnalati, la tutela del segnalante da condotte ritorsive conseguenti la segnalazione e lo sviluppo di un apposito canale di segnalazione in grado di assicurare caratteristiche di specificità, indipendenza ed anonimato.

L' Art. 2 della Legge 179/2017 tutela il dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.

Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.».

7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il Modello 231 diventa, quindi, il Macro Sistema di Gestione che si poggia e valorizza gli ulteriori sottoinsiemi costituiti dai Sistemi di gestione e controllo già utilizzati in altre aree dalla Società.

7.1 Struttura documentale del MOG

Il Sistema di Controllo Interno della Società è rappresentato dal Modello Organizzativo 231, si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, descritto attraverso i seguenti documenti del Modello Organizzativo 231:

– **Manuale del Modello Organizzativo 231** (MMO231): Costituisce uno strumento di riferimento per l'efficace attuazione del Modello 231 e ne descrive la struttura ed il



PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

funzionamento richiamando anche le procedure applicative di controllo per la prevenzione dei reati.

– **Analisi dei Rischi:** Rappresenta il cuore per la pianificazione del Modello 231 poiché, sulla base degli esiti della valutazione del rischio, la Società ha adottato le misure necessarie a mantenere il rischio reato ad un livello accettabile.

– **Codice etico (All.A):** In esso sono rappresentati i principi generali (ad esempio: trasparenza, correttezza, lealtà) cui s’ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari; sono indicate le norme di comportamento da seguire e le sanzioni previste in caso di violazione del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello 231. Il Codice Etico introduce e ribadisce regole specifiche previste al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati.

- **Regolamento dell’Organismo di Vigilanza (All.B):** Regola il funzionamento dell’organo stesso che, come previsto dall’art. 6 del Decreto legislativo 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello 231 stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

– **Elenco dei reati applicabili (All.D):** con indicazione e spiegazione dei singoli “reati presupposto” ritenuti applicabili che possono fare incorrere nella responsabilità amministrativa della Società;

- Schede analisi reato (All.E): scheda di analisi per l’approfondimento di ciascun reato risultato applicabile all’organizzazione in sede preliminare;

- Valutazione Rischi Reato (All.F): documento di valutazione/quantificazione del rischio per ciascun reato 231 a cui sono esposte le aree/attività/processi aziendali individuati come applicabili e sensibili in fase di analisi.

- Matrice riepilogativa (All.G): tabella di riepilogo del livello di rischio per ciascuna processo aziendale.

– **Procedure di Controllo del MOG231:** Definiscono le prescrizioni specifiche relative allo svolgimento delle attività aziendali con lo scopo di renderle il più possibile standardizzate, sistematiche e, quindi, sotto controllo. Tali procedure stabiliscono le modalità e le responsabilità per la gestione e il controllo delle attività aziendali con particolare riferimento alle regole e ai controlli per la prevenzione dei reati 231. Vengono inoltre stabilite le regole per

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e Controllo al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite.

Per i processi a rischio vengono stabilite specifiche procedure del MOG231.

Le Procedure sono state elaborate anche alla luce di tre regole cardine e precisamente:

1. la separazione dei ruoli e delle responsabilità nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
2. la c.d. "tracciabilità" delle attività, cioè la costante visibilità delle stesse (ad. es. mediante apposite evidenze documentali);
3. l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.

– **Organigramma funzionale** che rappresenta la struttura organizzativa della società evidenziando rapporti e dipendenze gerarchiche tra le funzioni, ed indica i collaboratori assegnati a ciascuna funzione.

– **Documenti di Valutazione del Rischio sulla salute e sicurezza sul lavoro (DVR)** emessi ed aggiornati dalla società ai sensi del D.lgs n. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro). Fanno altresì parte del Modello 231 tutti i documenti di pianificazione e registrazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (a titolo indicativo e non esaustivo: attestati di formazione, verbali di riunione periodica svolta ai sensi dell'art. 35 D.lgs 81/08, sorveglianza sanitaria, nomine delle funzioni della sicurezza, conformità attrezzature, ecc.).

– **Documenti Privacy** attestante il rispetto delle prescrizioni in materia di trattamento dati personali ai sensi del D.lgs 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. (aggiornato al Regolamento EU GDPR 679/2016). Fanno pertanto parte del Modello 231 i documenti richiesti dalla normativa Privacy, in particolare: la valutazione dei rischi sulla protezione dei dati, i registri dei trattamenti, i verbali di formazione, le nomine/incarichi al personale interno/esterno, le policy per la privacy.

– Documenti e registrazioni sul rispetto in materia ambientale (autorizzazioni, dichiarazione di prestazione, ecc.).

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

– Criteri per definizione PA. Fornisce ai destinatari del Modello 231 indicazioni sulla qualifica di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio (rilevante in merito alla prevenzione dei reati contro la PA).

– Lettera per comunicazione dell’adozione del Modello 231 al personale/collaboratori. È uno strumento operativo di supporto per agli Amministratori per la diffusione del Modello 231 tra i collaboratori.

Inoltre, s’intendono fare parte integrante del Modello 231 i seguenti ulteriori documenti e registrazioni del Sistema di Controllo Interno:

– Ordini di servizio, atti deliberativi, direttive e determinazioni della Direzione aventi ad oggetto il Modello 231.

7.2 Le procedure del MOG 231

In base ai risultati dell’analisi dei rischi sono state definite procedure di controllo interno per consentire che le attività a rischio siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità. Per tutti i processi valgono le seguenti prescrizioni:

– le scelte operative devono essere sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;

– per garantire l’integrità e la completezza dei dati devono essere svolte riconciliazioni, quadrature, e strumenti equivalenti;

– le risorse umane devono sempre essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e gli obiettivi definiti dalla fondazione;

– periodicamente, le conoscenze e le competenze professionali disponibili nei settori operativi, devono essere analizzate in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati;

– il personale deve essere sempre formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate, con particolare riferimento agli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro e, in generale, alle prescrizioni contenute nel Modello 231;

– l’acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale avviene sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e monitorati e gli approvvigionamenti devono essere sempre verificati in maniera formalizzata.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

Nei rapporti con rappresentanti della Pubblica Amministrazione è fatto divieto di:

- promettere od offrire loro (direttamente od a loro parenti, affini, amici, ecc.) denaro, doni od omaggi salvo che si tratti di doni o utilità d’uso di modico valore (ad es. non sono di modico valore viaggi e soggiorni, iscrizioni a circoli, ecc.);
- esaminare o proporre opportunità d’impiego di rappresentanti della Pubblica Amministrazione (o loro parenti, affini, amici, ecc.), e/o opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere che possano avvantaggiarli a titolo personale;
- promettere od offrire a rappresentanti della Pubblica Amministrazione (o loro parenti, affini, amici, ecc.) la prestazione di consulenze e/o altri servizi che possano avvantaggiarli a titolo personale;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell’immagine aziendale;
- promettere o fornire, anche tramite “terzi”, lavori/servizi di utilità personale;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l’integrità o la reputazione di una od entrambe le parti;
- favorire, nei processi d’acquisto, fornitori e sub-fornitori poiché indicati dai rappresentanti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività (ad es. affidamento della commessa, concessione del finanziamento agevolato, concessione della licenza).

Tali azioni e comportamenti sono vietati se fatti sia direttamente dalla Società tramite i suoi dipendenti, sia tramite persone non dipendenti che agiscano per conto di questa.

Inoltre, nei confronti della Pubblica Amministrazione, è fatto divieto di:

- esibire documenti/dati falsi od alterati;
- sottrarre od omettere documenti veri;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei servizi offerti/forniti;
- omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare indebitamente le decisioni della Pubblica Amministrazione;

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

– farsi rappresentare da consulenti o da soggetti “terzi” quando si possano creare conflitti d’interesse;

– abusare della posizione d’incaricato di pubblico servizio per ottenere utilità a vantaggio personale o della Fondazione.

Nel corso dei processi civili, penali o amministrativi, è fatto divieto di intraprendere, direttamente o indirettamente, alcuna azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa.

8 ANALISI DEL CONTESTO

8.1 Responsabilità ed autorità

I poteri di rappresentanza sono conferiti definendo i limiti in relazione alle dimensioni normali delle operazioni inerenti e secondo ambiti di esercizio strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.

Le responsabilità sono definite e debitamente distribuite in maniera da evitare, per quanto possibile in relazione alla struttura della Fondazione, sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

La società deve predisporre e mantiene aggiornati Organigrammi e Mansionari e Sintesi delle Deleghe che evidenziano le relazioni gerarchiche e funzionali tra le diverse funzioni dell’organizzazione e documenti in cui sono definite le caratteristiche di base per accedere alla mansione (requisiti minimi del personale).

Nessuna operazione significativa per i diversi settori della Fondazione può essere originata/attivata senza un’adeguata autorizzazione.

Di seguito si riportano per ogni funzione le responsabilità relative alla predisposizione, attuazione e mantenimento nell’ottica del miglioramento continuo del Modello Organizzativo 231.

CDA

– Approva l’adozione del Modello Organizzativo 231 con i relativi documenti.

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

- Ratifica le modifiche al Modello Organizzativo 231, con i relativi documenti, proposte dall’Organismo di Vigilanza.
- Designa i componenti dell’Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs 231/01.
- Assegna all’Organismo di Vigilanza un Budget idoneo ad assumere decisioni di spesa necessarie per assolvere le proprie funzioni.
- Esamina i report periodici dell’Organismo di Vigilanza in merito alla continua adeguatezza del Modello 231 ed alla sua attuazione nonché sulle eventuali violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico.

DG

- Cura la revisione del Modello 231 riesaminandone la documentazione da sottoporre al CdA per ratifica.
- Promuove e sostiene l’implementazione del Modello 231 con i relativi documenti.
- Impronta le attività aziendali in linea con il Modello 231 e con il Codice Etico.
- Promuove la conoscenza e la diffusione c/o il personale e c/o tutte le parti interessate del Modello 231/01 e del Codice Etico.
- Svolge le attività di monitoraggio e controllo sull’applicazione e sul rispetto del Modello 231 e del Codice Etico da parte dei collaboratori della fondazione.

ODV

- Vigila sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.
- Vigila sull’effettiva applicazione del Modello 231 in relazione alle diverse tipologie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.
- Verifica l’efficacia del Modello 231 e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.
- Analizza l’aggiornamento ed il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231.
- Individua e propone al **DG** ed al **CDA** i necessari aggiornamenti e modifiche del Modello 231 in relazione all’evoluzione normativa e/o organizzativa verificando che le proposte di aggiornamento e modifica siano state effettivamente recepite nel Modello 231.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

- Verifica periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di proporre adeguamenti ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.
- Effettua periodicamente Audit mirati su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio.
- Raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, aggiorna inoltre la lista d'informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso Organismo di Vigilanza.
- Conduce le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231 portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.
- Verifica che gli elementi previsti nel Modello 231 per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.
- Informa il **DG ed il CdA** sulle attività e sull'attuazione del Modello 231 mediante report almeno annuale.
- Richiede ed acquisisce in modo ampio e capillare da e verso ogni livello e settore dell'organizzazione documenti ed informazioni, in particolare riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Fondazione con terzi.
- Si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.
- Agisce in ottemperanza al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, del Modello 231 e del Codice Etico.
- Svolge le attività previste dalle Procedure di Controllo Operativo.
- Ha il potere di accertamento dei comportamenti e proponimento di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non hanno rispettato le prescrizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

8.2 Responsabile di funzione

- Svolge attività di supporto all’azione dell’Organismo di Vigilanza e Controllo per quanto riguarda la raccolta delle informazioni e la valutazione del Modello 231.
- Svolge attività di supporto nei confronti dei propri collaboratori in merito alla comprensione ed alla corretta applicazione delle prescrizioni del Modello 231.
- Segnala eventuali notizie in merito alle possibili violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico all’Organismo di Vigilanza.

8.3 Dipendenti e collaboratori

- Agiscono in ottemperanza al Modello 231, al Codice Etico ed alle procedure operative.
- Segnalano eventuali notizie in merito alle possibili violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico al diretto superiore o all’Organismo di Vigilanza.

9 ANALISI DEI RISCHI

9.1 Generalità

L’art. 6, comma II, lett. a) del Decreto prevede espressamente che il Modello 231 debba “individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”. L’identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolato e in disposizioni collegate al D.lgs 231/2001 ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello 231 della FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA. Si è provveduto ad effettuare una ricognizione delle attività poste in essere dall’Ente nonché della sua struttura organizzativa – sulla base dei documenti interni della stessa, quali organigrammi e disposizioni operative - onde individuare i “rischi di reato” ravvisabili nei differenti settori di attività.

Il D.Lgs 231/2001, all’art. 6, co. 2 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, la lettera a) della citata disposizione si riferisce espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk-management).

La norma segnala, infatti, espressamente come “l’identificazione dei rischi: ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs 231/2001”.

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

Nelle schede allegare (che si intendono parte integrante del presente Manuale), sono rappresentate le attività di analisi dei rischi che attraverso la valutazione della situazione aziendale in relazione ai possibili *reati presupposto*, definisce i rischi e determina conseguentemente le necessità di predisposizione di strumenti di controllo aggiuntivi rispetto a quelli già presenti in azienda al fine di costituire un modello organizzativo per la gestione dei rischi residui e la prevenzione dei reati.

A seguito dell'analisi dettagliata dei rischi connessi alle diverse fasi dei processi aziendali, sono state individuate le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Successivamente sono state evidenziate le tipologie di reato connesse alle specifiche attività, individuando le risorse che, potendo essere coinvolte nella gestione del rischio, devono essere oggetto del sistema di controllo pianificato.

L'applicazione della procedura d'identificazione e valutazione dei rischi è necessaria durante le seguenti fasi:

- durante la fase iniziale d'implementazione del Modello 231, in conformità con il D.Lgs 231/2001, poiché costituisce la base per la definizione degli ulteriori presidi da implementare;
- ogniqualvolta avvenga una variazione organizzativa, di processo, normativa o del contesto in cui la Società opera nonché sulla base dell'evoluzione giurisprudenziale.

9.2 Definizione di rischio accettabile

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), “le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”.

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) che violi il modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs 231/2001 da parte dell'apposito organismo. Ciò poiché l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

I principali strumenti di controllo sono descritti nel presente documento; di seguito se ne riporta un elenco esemplificativo ma non esaustivo:

- Adozione MOG;
- Adozione Codice Etico;
- Adozione Sistema Disciplinare;
- Attività di vigilanza del OdV;
- Individuazione ed adozione di strumenti atti a monitorare il rispetto delle prescrizioni legislative applicabili al contesto aziendale;
- Specifiche procedure per la gestione ed il controllo di specifici processi risultati maggiormente critici nella valutazione dei rischi

9.3 Analisi dei rischi

L'attività di analisi e valutazione dei rischi si compone delle seguenti fasi:

- 1) Individuazione dei reati applicabili
- 2) Analisi dei rischi su ciascun reato ritenuto applicabile ai processi aziendali
- 3) Valutazione finale attraverso la quantificazione del rischio tenendo conto delle probabilità di commissione e del danno conseguente (metodo $R=P \times D$); in questa sede vengono anche stabilite le contromisure per l'abbassamento del rischio al livello di accettabilità.

Tale analisi è svolta e illustrata nell'**Allegato al Manuale del Modello 231 "Analisi dei rischi del Modello Organizzativo 231/2001"** cui espressamente si rinvia, in cui sono riportati i

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

risultati delle attività di Risk Assessment e Risk Management alla base della costituzione del Modello 231. Tale attività ha consentito di individuare i reati di interesse per la fondazione e i processi operativi esposti alla commissione dei reati e le funzioni coinvolte.

L'analisi dei rischi e la valutazione dell'esposizione dei processi è stata effettuata sulla base di quanto emerso nelle interviste svolte con il personale aziendale.

L'analisi dei rischi ha tenuto conto delle misure di controllo e dei presidi già in essere indicando le procedure e le azioni raccomandate per portare il rischio ad un livello accettabile.

L'attività di individuazione dei reati applicabili e di analisi dei rischi ha consentito di individuare i seguenti processi/attività a rischio reato:

- acquisizione dei lavori, compresa la partecipazione a eventuali gare pubbliche;
- erogazione dei servizi;
- gestione dei rapporti con la Pubblica amministrazione in merito a licenze, autorizzazioni ed ispezioni da parte della pubblica autorità;
- gestione delle procedure relative a contributi, agevolazioni, finanziamenti;
- gestione amministrativa, contabilità generale, formazione ed elaborazione del bilancio;
- gestione delle comunicazioni con gli organi sociali;
- gestione della finanza dispositiva;
- gestione delle comunicazioni con il mercato;
- gestione dei procedimenti giudiziari ed arbitrali;
- tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- gestione degli impatti ambientali;
- protezione dei dati personali (Privacy);

Sono stati inoltre individuati anche i seguenti processi strumentali, nel senso che, pur non essendo direttamente esposti al rischio reato, si potrebbero, nel loro ambito, creare le condizioni strumentali per la commissione dei reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001:

- selezione ed assunzione del personale;

Le tipologie di reato d'interesse per la società sono pertanto:

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

- Reati nei rapporti e in danno alla P.A. (compreso il reato di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- Abusi di Mercato;
- Reati societari;
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- Reati transazionali;
- Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione della normativa antinfortunistica;
- Ricettazione e riciclaggio;
- Reati informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Violazione dei diritti d'autore;
- Reati ambientali
- approvvigionamento di beni e servizi

10 ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

10.1 Generalità

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua per valutazioni periodiche ed il costante adeguamento.

Responsabile del controllo è in prima istanza l'Organismo di Vigilanza e Controllo (di seguito: OdV) che raccoglie tutte le informazioni sull'andamento del Modello Organizzativo previste dal Sistema di Controllo Interno, le esamina ed esprime un parere di conformità che è sottoposto alla Direzione. Ulteriormente l'OdV, in base agli esiti dell'attività di riesame del Modello 231, può fornire delle indicazioni alla Direzione su eventuali attività finalizzate o al rispetto della conformità o al miglioramento del Modello 231 stesso.

I compiti e le responsabilità dell'OdV, così come le modalità di costituzione e i requisiti dei suoi membri in relazione a competenza, rapporti con la Società, necessita di formazione, sono espressi nel Regolamento allegato al presente Manuale (Regolamento OdV).

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

I dipendenti, i dirigenti e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione in posizione apicale, hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza le disfunzioni del Modello 231 di cui direttamente o indirettamente siano venuti a conoscenza.

Gli stessi soggetti hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni alle modalità operative fissate nel Modello 231 di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza.

I dipendenti che intendono segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello 231, devono contattare il diretto superiore. Tuttavia, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente abbia oggettiva ragione di non rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente per iscritto all'Organismo di vigilanza.

Le eventuali segnalazioni possono esser inviate ai recapiti comunicati dalla Società.

10.2 Organismo di Vigilanza e Controllo – Compiti e Funzioni

All'Organismo di Vigilanza e Controllo è istituzionalmente affidata la responsabilità dello svolgimento delle seguenti macro-attività:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231 verificando la coerenza fra i comportamenti concreti e le procedure previste dal modello stesso;
- esame in merito all'adeguatezza del Modello 231, ossia valutazione della sua reale efficacia sia nel prevenire i comportamenti illeciti sia nel far prontamente emergere il concretizzarsi degli stessi;
- analisi sul mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità, efficienza ed efficacia del Modello 231;
- valutazione della continua adeguatezza del Modello 231 in base all'evoluzione normativa, giurisprudenziale, alle modifiche organizzative ed a seguito di gravi violazioni del Modello 231 stesso;
- cura dell'aggiornamento del Modello 231, nel caso in cui le analisi operate rendano necessarie correzioni e adeguamenti.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza e Controllo non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della società, fermo restando però che l'organo dirigente è

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, poiché è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza e Controllo sono altresì affidati i compiti e conferiti i poteri qui di seguito elencati:

- effettuare le attività di controllo previste dal Modello 231;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore della società;
- pianificare e svolgere verifiche e ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello 231 con possibilità di accedere liberamente presso qualsiasi direzione, unità, struttura della società, senza necessità di alcun consenso preventivo;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il CDA;
- contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, al continuo aggiornamento e adeguamento del Modello 231 e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- provvedere, in accordo con il CDA, agli eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231;
 - b) significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - c) modifiche normative ed evoluzione giurisprudenziale;
- 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;
- provvedere, in accordo con la proprietà, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla società;
- assicurare il costante aggiornamento della mappatura delle aree ritenute sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001;

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

- segnalare alle funzioni a tal fine competenti l'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari a carico di responsabili in ipotesi di violazione del lutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001;
- monitorare, promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231;
- formulare e sottoporre alla proprietà la previsione di spesa per la propria attività (tale previsione è indicata a titolo orientativo e non costituisce un limite della capacità di spesa dell'Organismo di Vigilanza e Controllo, che deve essere la più ampia al fine di garantire la piena e completa attuazione dei suoi compiti);
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello 231;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante.

10.3 Organismo di Vigilanza e Controllo - Requisiti

L'Organismo di Vigilanza e Controllo si caratterizza per i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere, tra l'altro: ponendo l'OdV in posizione gerarchicamente sovra ordinata rispetto alle funzioni sulle quali dovrà svolgere attività di vigilanza e controllo, garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente soggetti a vigilanza e garantendo un budget a disposizione dell'OdV per lo svolgimento delle attività di competenza.

- Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

di giudizio. I componenti dell'OdV dovrebbero avere specifiche competenze in materia di Sistemi di Organizzazione e Gestione Aziendale, in aspetti legali ed in aspetti amministrativi e finanziari. Inoltre, i componenti dell'organo di vigilanza devono possedere capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

– Continuità di azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura interna, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello 231 e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative, con particolare riferimento alle attività soggette a controllo del Modello 231;

10.4 Organismo di Vigilanza e Controllo della FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA

La struttura ed i nominativi dei componenti l'Organismo di Vigilanza e Controllo sono allegati al presente documento.

11 SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 Premessa

L'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001 - nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa - ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello 231 ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

11.2 Le Infrazioni

Costituiscono infrazioni sanzionabili i seguenti comportamenti:

- Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate dal Modello 231, e da tutta la documentazione di riferimento indicata nel paragrafo “Struttura del sistema di controllo interno” cui espressamente si rinvia.
- Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico.
- Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nelle Procedure del sistema di Controllo Interno per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo.
- Omissione di comunicazione dovuta all'OdV come indicata nelle Procedure del Sistema di Controllo Interno.
- Comportamenti a rischio tenuti nei confronti della Pubblica Amministrazione.
- Comportamento a rischio che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Fondazione anche a una situazione oggettiva di pericolo.
- Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto legislativo 231/2001.
- Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto legislativo 231/2001.
- Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto legislativo 231/2001.

PARTE GENERALE

DATA

REVISIONE

28/11/2018

04

20/01/2021

05

11.3 Le Sanzioni

Le inosservanze ed i comportamenti poste in essere dal **personale dipendente** in violazione delle regole individuate dal presente Modello 231, in applicazione del Decreto legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Sono previste le seguenti sanzioni disciplinari da applicare nel rispetto del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., e dall'art. 7 legge 30 maggio 1970, n. 300 e, pertanto, tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa fino all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- licenziamento.

Per i dirigenti, valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiori gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dall'OdV.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Consiglio d'Amministrazione, è previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e d'irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello 231, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

Resta salva la facoltà per la Fondazione di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello 231.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello 231, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

PARTE GENERALE

DATA	REVISIONE
28/11/2018	04
20/01/2021	05

Il Modello 231, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.