FONDAZIONE
EDMUND MACH
dal 1874

Fondazione Edmund Mach

- FEM -

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. N. 231/2001

- Parte Generale -

Adottato con deliberazione del Consiglio di amministrazione della Fondazione Edmund Mach n. 46 del 30 ottobre 2025, con efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Tale Modello aggiorna il precedente Modello di organizzazione, gestione e controllo, il cui testo nella sua versione originaria (comprensiva di tutti gli aggiornamenti e le integrazioni *medio tempore* intercorsi) resta reperibile al seguente link della sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale della Fondazione:

https://trasparenza.fmach.it/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-generali/Atti-generali/Atti-amministrativi-generali/Modello-di-Organizzazione-Gestione-e-Controllo-ex-D.-Lgs.-231-2001-MOG/ARCHIVIO

FONDAZIONE
EDMUND MACH
dal 1874

SOMMARIO

PREMESSA – ADOZIONE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO 4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE 4
2. LA STRUTTURA DELLA FEM. 9
2.1. Costituzione, finalità e assetto organizzativo della FEM. 9
2.2. Inquadramento giuridico della FEM. 11
3. IL MODELLO DELLA FEM. 12
3.1. La costruzione del Modello della FEM. 12
3.2. La funzione del Modello. 13
3.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello. 14
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) 15
4.1. Requisiti dell'OdV. 15
4.2. Cause d'ineleggibilità e di decadenza. 15
4.3. Nomina, durata, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV. 16
4.4. Compiti e poteri dell'OdV. 16
4.5. Budget di funzionamento dell'OdV. 18
4.6. Reporting verso l'OdV. 18
4.7. Reporting dell'OdV. 20
4.8. Conservazione delle informazioni. 21
4.9. Dovere di riservatezza. 21
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO. 21
5.1. Formazione ed informazione dei dipendenti. 22
5.2. Informazione dei consulenti e dei partner. 22
6. SISTEMA DISCIPLINARE. 23
6.1. Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare. 23
6.2. Regolamento disciplinare. 23
6.3. Struttura del sistema disciplinare. 23
6.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti. 23
6.3.2. Misure nei confronti di altri collaboratori. 23
6.3.3. Misure applicate nei confronti dei dirigenti. 24
6.3.4. Misure nei confronti degli amministratori e revisori. 24

6.3.5. Misure nei confronti di partner commerciali e finanziari nonché verso consulenti e/o collaboratori esterni..... 24
6.3.6. Misure nei confronti dell'OdV..... 24

PREMESSA – ADOZIONE E AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

La Fondazione Edmund Mach (d'ora innanzi FEM o Fondazione) ha adottato per la prima volta un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs n. 231/2001 con deliberazione del suo Consiglio di amministrazione n. 1 del 26/05/2015. Parimenti, con deliberazione consiliare n. 12 del 23/06/2015 è stato nominato per la prima volta l'Organismo di Vigilanza (d'ora innanzi OdV).

L'attuale modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora innanzi Modello) è stato adottato con deliberazione consiliare n. 46 del 30 ottobre 2025 ad aggiornamento del modello adottato nel 2015 e delle sue successive modifiche/integrazioni.

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'organo di governo, modifiche ed integrazioni sono rimesse alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della FEM.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il d.lgs. n. 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 ha già da tempo aderito.

Criteri di ascrizione della responsabilità. Il d.lgs. n. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto anche nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità 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 e il controllo dello stesso (**c.d. apicali**), ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (**c.d. sottoposti**). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto (art. 5 d.lgs. n. 231/2001).

A norma del secondo comma del citato art. 5, l'ente non risponderà di alcun illecito se sarà possibile provare che le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Detti criteri generali di imputazione, fondati sulla sussistenza di un "**interesse**" o "**vantaggio**" della FEM nella realizzazione del reato commesso dalla persona di volta in volta considerata, rappresentano un punto estremamente delicato e complesso di accertamento, in quanto si ritiene possano e debbano essere apprezzati in un'ottica prettamente oggettiva; nel senso, cioè, che l'interesse (da valutare *ex ante*) o il vantaggio (da valutare ex post) potranno essere ritenuti sussistenti anche quando la decisione di commettere il reato sia stata presa dalla persona fisica (dirigente o mero dipendente) nella prospettiva di una propria motivazione personale (ad esempio, evidenziare una personale capacità di risultati lavorativi), ma la realizzazione del reato porti ad un vantaggio anche per la FEM (nell'esempio, l'effettiva apprezzabilità, in termini di ritorno economico o di immagine, di determinati risultati).

La responsabilità dell'ente presenta, inoltre, requisiti di assoluta **autonomia**, in quanto è espressamente riconosciuto (art. 8) che la stessa possa essere considerata sussistente e configurabile anche quando l'autore del reato non sia identificato o non sia imputabile, ovvero quando il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Pure questo aspetto della disciplina rende, quindi, particolarmente incisivo l'ambito di applicabilità di questa forma di responsabilità, in quanto l'ente potrà essere assoggettato a procedimento non solo in tutti i casi nei quali la persona fisica indicata quale responsabile del reato possa avere preferito rinunciare al processo optando per il c.d. "patteggiamento", bensì anche quando, per qualunque ragione, tale persona fisica non sia stata neppure concretamente coinvolta nel processo, ovvero sia risultata non punibile.

Ispirandosi a **principi di carattere preventivo**, il Legislatore offre la possibilità all'ente di andare **esente da responsabilità**:

a) nel caso in cui il reato presupposto sia stato posto in essere da un ***soggetto apicale***, qualora l'ente provi: d'aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**Organismo di Vigilanza – OdV**); l'apicale ha posto in essere il fatto costituente reato, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione; non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV (art. 6 d.lgs. n. 231/2001);
b) nel caso in cui il reato sia stato posto in essere da un ***soggetto sottoposto***, qualora l'ente provi d'aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 d.lgs. n. 231/2001).

Il **Modello di Organizzazione e Gestione** (c.d. MOG) costituisce un insieme di regole comportamentali calibrate sul rischio–reato che caratterizza l'ente o le funzioni di cui si compone e deve prevedere le misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, individuando ed eliminando tempestivamente le situazioni di rischio. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Il suddetto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze (art. 6 co. 2 d.lgs. n. 231/2001):

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere oggettivamente commessi i reati (lett. a);
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (lett. b);
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (lett. c);
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (lett. d);
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (lett. e).

Lo stesso d.lgs n. 231/2001 prevede che il Modello possa essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

L'adozione di tale Modello è rimessa alla libera scelta dell'ente; l'impianto normativo ha inteso dunque configurare un onere in capo all'ente, non un obbligo di adozione del Modello. Con specifico riferimento alla FEM e alla sua natura di ente strumentale della Provincia Autonoma di Trento, occorre richiamare la nota a firma dell'allora Responsabile del Servizio Università e ricerca scientifica della Provincia del 25 novembre 2013 (prot. n. 6416.19/S116/BM) in riferimento agli adempimenti ex l. 190/2012 e alla relativa integrazione con i modelli 231 eventualmente già adottati dalle Fondazioni di ricerca di cui alla l.p. 14/2005.

Da ultimo, va sottolineato come si sia ritenuto che la scelta, da parte dell'organo di amministrazione dell'ente o della società, di dare attuazione alla normativa di cui al d.lgs. n. 231/2001 rappresenti una forma di corretta amministrazione dell'ente medesimo[1].

Tale scelta è in linea con quanto previsto dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione, dal Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della Provincia Autonoma di Trento oltreché dalle specifiche linee guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'applicazione della disciplina in parola viene rimessa al Giudice penale, con il coinvolgimento diretto, per tutto quanto concerne la pubblica accusa, del Pubblico Ministero.

Sistema sanzionatorio. La tipologia delle sanzioni previste è diversificata a seconda della natura e della gravità dell'illecito. Quali sanzioni specificamente applicabili all'ente si prevedono (art. 9):

1) la sanzione pecuniaria;
2) le sanzioni interdittive;
3) la confisca;
4) la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in numero né inferiore a 100, né superiore a 1000. L'importo di ciascuna quota varia da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono:

1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

[1] Aderendo a questa opinione, il Tribunale di Milano, Sez. VIII, con sentenza 13 febbraio 2008, n. 1774 ha statuito che gli amministratori di una società possano essere chiamati a risarcire i soci qualora l'ente, a causa della mancata adozione del Modello organizzativo, non abbia potuto fruire dell'efficacia esimente ad esso riconosciuta e, pertanto, sia incorso in una condanna per uno dei reati–presupposto previsti dal d. lgs. n. 231/2001.

5) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare quando (art. 45, comma 1) «*sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede*». In questo caso, «*il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2*».

L'ultimo comma della norma citata prevede che «*in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale a norma dell'articolo 15 per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata*».

È semplice immaginare quali possano essere le conseguenze financo per la "sopravvivenza" dell'ente nel caso una sanzione interdittiva sia applicata, in via cautelare, su istanza del Pubblico Ministero: l'ente, prima del giudizio, rischia l'interdizione dall'esercizio di un'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni; il divieto di contrattare con la PA, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi. Se sussistono le condizioni di cui all'art. 15, l'ente rischia il commissariamento.

Destinatari della disciplina. L'art. 1 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che la normativa si applichi agli enti forniti di personalità giuridica nonché alle società ed alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Rimangono esclusi dal campo di applicazione di tale normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (partiti e sindacati).

La FEM non rientra in alcuna delle esenzioni previste dall'art. 1, comma 3 del d.lgs. n. 231/2001 e, quindi, è ente rispetto al quale la normativa in questione trova applicazione.

Ai sensi dell'art. 9 della legge provinciale n. 14/2005, poi, «*è riconosciuta alla fondazione la personalità giuridica di diritto privato*». Anche per tale motivo la FEM rientra quindi tra i soggetti cui può essere applicata la speciale normativa in tema di responsabilità amministrativa derivante da reato.

Qualora il reato sia stato commesso all'estero, a norma di quanto previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente sarà chiamato a risponderne in Italia, salvo che nei suoi confronti non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso il fatto.

Reati presupposto. Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

1) i reati commessi nei rapporti con la P.A.[2];
2) i reati connessi alla criminalità informatica (c.d. "cyber crimes")[3];

[2] Artt. 24 e 25 del d.lgs. n. 231/2001. Ai sensi della normativa in materia di anticorruzione, l'ambito di applicazione del Modello Organizzativo va esteso a tutti i reati considerati nella l. n. 190/2012, indipendentemente dal fatto che essi siano richiamati anche dal d.lgs. n. 231/2001. Si veda la sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

[3] La l. n. 48/2008 di ratifica della convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 24–bis, modificato con la l. n. 133/2019 che ha introdotto il riferimento ai delitti in materia di cybersicurezza e da ultimo con la l. n. 90/2024 che ha previsto un inasprimento delle sanzioni pecuniarie previste per i reati informatici e nuove fattispecie quali reati presupposto.

3) i reati associativi, in precedenza presenti come reati presupposto per le sole fattispecie di natura transnazionale[4];
4) i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo[5];
5) i reati contro l'industria ed il commercio[6];
6) alcune fattispecie di reati in materia societaria[7];
7) i reati tributari[8];
8) il reato di contrabbando[9];
9) i reati commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico[10];
10) i delitti di mutilazione degli organi genitali femminili[11];
11) i delitti contro la personalità individuale[12];
12) i reati relativi all'abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (cd. delitti di market abuse)[13];
13) i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro[14];
14) i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio[15];
15) i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori[16];
16) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore[17];
17) l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria[18];
18) i reati ambientali[19];

---

[4] La l. 15 luglio 2009, n. 24 – c.d. Pacchetto Sicurezza – ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 24–ter.

[5] La l. 23 novembre 2001, n. 409 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–bis.

[6] La l. 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 un nuovo art. 25–bis 1.

[7] Il d.lgs. n. 61/2002 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–ter, modificato da ultimo con il d.lgs. n. 19/2023.

[8] Il d.l. 124/2019, convertito dalla l. n. 157/2019, ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*quinquiesdecies*, modificato da ultimo con il d.lgs. n. 75/2020.

[9] Il d.lgs. n. 75/2020 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*sexiesdecies*, modificato da ultimo con il d.lgs. n. 141/2024.

[10] La l. 14 gennaio 2003, n. 7 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–quater.

[11] La l. 9 gennaio 2006, n. 7 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–quater 1.

[12] La l. 11 agosto 2003, n. 228 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–quinquies, successivamente modificato dalla l. 6 febbraio 2006, n. 38. La l. n. 199 del 29 ottobre 2016 ha esteso la responsabilità dell'ente al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603bis c.p. (come ridefinito dalla stessa legge).

[13] La l. 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*sexies*.

[14] La l. 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*septies*, poi modificato dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

[15] Il d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, di recepimento della Terza Direttiva Antiriciclaggio, ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*octies*, modificato in seguito con la l. n. 186/2014, che ha introdotto il nuovo delitto di autoriciclaggio.

[16] Il d.lgs. 8 novembre 2021, n. 184 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*octies*, modificato dal d.l. 10 agosto 2023, n. 105, convertito con modificazioni dalla l. 9 ottobre 2023, n. 137.

[17] La l. 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*novies*.

[18] La l. 3 agosto 2009, n. 116, che ha ratificato la Convenzione ONU contro la corruzione del 2003, ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*decies*.

[19] Il d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*undecies*, aggiornato a seguito della l. 68/2015 Successivamente l'art. 25–*undecies* è stato modificato dapprima dal D. L. n. 116/2025 e poi dalla Legge di conversione n. 147/2025 .

19) i reati relativi all'impiego di manodopera irregolare[20];
20) i reati in materia di razzismo e xenofobia[21];
21) i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati[22];
22) i reati commessi contro il patrimonio culturale[23];
23) i delitti contro gli animali[24]; i reati transnazionali, come definiti dall'art. 3 della L. n. 146/2006[25].

L'elenco dei reati–presupposto, come si può notare, è in continua espansione ed impone una continua analisi, da parte dell'OdV, sull'idoneità ed efficace attuazione del Modello, in relazione all'evoluzione della disciplina di riferimento.

2. LA STRUTTURA DELLA FEM.

2.1. Costituzione, finalità e assetto organizzativo della FEM.

La costituzione della FEM è stata promossa dalla l.p. n. 14/2005, con la finalità di promuovere, realizzare e sviluppare attività di ricerca e di sperimentazione scientifica, d'istruzione e formazione, nonché di servizio e assistenza tecnica alle imprese, in continuità con gli scopi e le finalità dell'Istituto Agrario San Michele all'Adige. Ai sensi dell'art. 1 comma 4 dello Statuto "la Fondazione è qualificata come ente di ricerca regionale".

Per perseguire le predette finalità, la FEM – quale ente senza scopo di lucro – svolge primariamente le seguenti attività (art. 3 Statuto):

a) istruzione e formazione rientrante nel secondo ciclo del sistema di istruzione e formazione, alta formazione professionale, formazione a carattere universitario e postuniversitario, formazione permanente nelle materie agrarie, forestali, ambientali e ad esse riconducibili, nel rispetto delle disposizioni previste per il riconoscimento delle scuole paritarie, dei percorsi di formazione professionale e degli istituti universitari non statali;
b) consulenza tecnico–economica e di sviluppo secondo modalità definite da regolamento;
c) ricerca e sperimentazione scientifica;
d) trasferimento tecnologico e dell'innovazione, nonché sostegno alla creazione di nuove imprese;
e) studi socio–economici, contabilità agraria e analisi della gestione aziendale, analisi chimico–agrarie e monitoraggio ambientale;
f) attività di ispezione, controllo e certificazione di prodotti, processi e sistemi di gestione del settore primario e delle filiere collegate, in conformità a quanto previsto dalle norme nazionali,

[20] Il d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*duodecies*, modificato da ultimo con la l. n. 161/2017.

[21] La l. n. 167/2017 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*terdecies*.

[22] La l. n. 39/2019 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*quaterdecies*.

[23] La l. n. 22/2022 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 gli artt. 25–*septiesdecies* e 25–*octiesdecies*.

[24] La l. n. 82/2025 ha introdotto nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25–*undevicies*.

[25] Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. La responsabilità degli enti è prevista dall'art. 10 della l. n. 146/2006.

comunitarie e internazionali che regolano il funzionamento degli organismi di certificazione/controllo, mantenendo i relativi accreditamenti presso le istituzioni preposte. Al fine di garantire l'imparzialità e l'indipendenza di dette attività, ne è affidata la funzione di indirizzo e supervisione ad un organo collegiale specifico, composto dai rappresentanti delle parti aventi interesse alle attività realizzate: produttori, consumatori, autorità di regolamentazione di riferimento nei settori di operatività;

g) produzione agricola, in particolare nei settori della viticoltura e della frutticoltura con vendita della frutta, del vino e dei distillati nonché di altri prodotti agricoli e forestali.

La FEM è iscritta alla Camera di Commercio di Trento con partita IVA 02038410227 ed ha la propria sede legale in via E. Mach, n. 1 a San Michele all'Adige (TN). La FEM dispone di alloggi e strutture ad uso foresteria (convitto studentesco presso la sede centrale di San Michele all'Adige, foresteria presso l'Azienda agricola). La FEM dispone altresì di alcuni appezzamenti distribuiti sul territorio (Azienda Agricola Maso Togn, Azienda Agricola Spagolle, Azienda Agricola Navicello, Azienda Agricola Maso delle Part, Azienda Agricola Maso Maiano).

La FEM è amministrata da un Consiglio di amministrazione composto da n. 8 membri (compreso il Presidente), dei quali: 1 designato dalle minoranze del Consiglio provinciale; 4 designati dalle organizzazioni professionali agricole e dall'associazione di rappresentanza del movimento cooperativo trentino; 2 di diretta nomina della Provincia autonoma di Trento; il Presidente è nominato dalla Giunta provinciale.

Il Presidente è il legale rappresentante della FEM, sia di fronte a terzi che in giudizio (art. 10 Statuto).

Afferiscono direttamente alla Presidenza l'Unità Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e l'Ufficio Comunicazione e relazioni esterne. Inoltre, risponde direttamente al Presidente e al Consiglio di amministrazione il RSPP della FEM.

Altri organi della FEM sono: il Comitato scientifico, il Collegio dei revisori (nominato dalla Giunta provinciale), il Collegio del fondatore e dei sostenitori[26], la Consulta dei dipendenti della Fondazione.

La struttura organizzativa della FEM ha al vertice una Direzione generale, come previsto dall'art. 17 dello Statuto. Il Direttore generale assume la visione unitaria degli indirizzi e degli obiettivi adottati dal Consiglio di amministrazione e dal Presidente e risponde della loro attuazione. Svolge inoltre le funzioni di delegato del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza nonché di tutela ambientale[27].

Afferiscono alla Direzione generale con dipendenza diretta l'Unità salute, sicurezza ed ambiente e l'Azienda Agricola.

Inoltre, nella struttura Direzione generale è collocato l'Ufficio Supporto legale.

La Fondazione si articola in strutture di primo livello, strutture di secondo livello e strutture di terzo livello.

[26] Ad oggi nessun socio sostenitore è entrato nel Collegio. Ai sensi dell'art. 13, comma 7 dello statuto, le sue funzioni sono svolte dalla Provincia autonoma di Trento.

[27] Cfr. deliberazione consiliare FEM n. 41 del 29 giugno 2021.

Le strutture di primo livello dipendono direttamente dalla Direzione generale e sono strutture complesse dirette di norma da un Dirigente, che possono assumere la denominazione di Centro o Ripartizione. I Centri sono: Centro istruzione e formazione; Centro ricerca e innovazione; Centro trasferimento tecnologico. Le Ripartizioni sono: Ripartizione organizzazione e risorse umane; Ripartizione contabilità, finanza e controllo; Ripartizione patrimonio, contratti e affari generali; Ripartizione sistemi informativi e tecnologie di comunicazione.

Le strutture di secondo livello sono di norma subordinate a quelle di primo livello per aree disciplinari omogenee, funzionali all'organizzazione interna della struttura di primo livello, e possono assumere la denominazione di Dipartimento o Ufficio. Rientra tra le strutture di secondo livello l'Azienda agricola.

Le strutture di terzo livello sono di norma subordinate alle strutture di secondo livello per sotto-aree disciplinari omogenee ovvero funzionali all'organizzazione interna della struttura di secondo livello ed assumono la denominazione di Unità.

2.2. Inquadramento giuridico della FEM.

Con la creazione della FEM, la Provincia Autonoma di Trento ha voluto costituire un ente strumentale alla Provincia (l.p. 3/2006[28]) con personalità giuridica di diritto privato, d'interesse pubblico senza fini di lucro (l.p. 14/2005).

Ai sensi della l.p. 14/2005, istitutiva della FEM, la Provincia e l'Istituto agrario San Michele all'Adige promuovono la costituzione di una fondazione denominata "Fondazione Edmund Mach", quale ente d'interesse pubblico senza fini di lucro. Con questa legge è riconosciuta alla FEM la personalità giuridica di diritto privato (art. 9).

La qualifica di ente di diritto privato non esclude che in determinati settori debba essere applicata la disciplina pubblicistica[29].

Il contesto giuridico in cui si pone la FEM è, dunque, del tutto peculiare. Essa assume, infatti, diverse vesti a seconda delle attività svolte e dei soggetti con i quali si rapporta.

La Provincia Autonoma di Trento vanta sulla FEM un controllo basato sulla legge istitutiva, sugli strumenti statutari, sugli organi sociali, su direttive vincolanti. In tale veste, la FEM è un interlocutore diretto e privilegiato della Provincia Autonoma di Trento.

Al contempo, la Fondazione si pone come "ente d'interesse pubblico" in quanto creato per fini non industriali o commerciali e governato da soggetti di nomina pubblica. Questo fa della FEM un soggetto tenuto a rapportarsi, ad esempio, con il mercato dei fornitori (siano essi fornitori di lavori, beni o servizi)

[28] Ai sensi dell'art. 33 della l.p. 3/2006, la FEM è considerata ente strumentale della PAT (si veda anche la tabella di cui all'all. A, pt. 7 – ricerca scientifica).

[29] Il ricorso, da parte delle PPAA, a strumenti privatistici per il perseguimento di finalità pubblicistiche è andato crescendo negli ultimi decenni, creando uno scardinamento delle categorie pubblicistiche classiche, improntate ad un agire tipico autoritario, e sollevando difficoltà nell'individuazione degli stessi confini della nozione di pubblica amministrazione. Come rilevato recentemente dalle SS.UU. «… *è innegabile, nondimeno, che si possano determinare dei problemi quando il modello giuridico formale entra in tensione con il fenomeno economico sottostante, come non di rado accade proprio nel caso in cui lo Stato o altro ente pubblico assume una partecipazione in una società per perseguire in tal modo finalità di rilevanza pubblica*» (Cass. Civ., SS.UU., sentenza d.d. 19.12.2009 n. 26806).

come un "acquirente pubblico" ponendo in essere procedure di gara trasparenti, imparziali e finalizzate ad assicurare la massima concorrenza nel mercato.

La FEM può essere qualificata anche come "operatore economico", ossia soggetto che pone sul mercato i propri beni e servizi. Quindi la FEM è anche soggetto che partecipa a gare bandite da terzi o conclude accordi e partnership con soggetti privati o pubblici.

La FEM ha alcune partecipazioni in altri enti. Tra di esse assumono particolare rilievo la società consortile a responsabilità limitata "Consorzio Innovazione Frutta" e la società consortile a responsabilità limitata "Consorzio Innovazione Vite". Inoltre, la FEM è attiva nella creazione e nel supporto di nuove iniziative imprenditoriali collegate alla propria attività di ricerca e trasferimento tecnologico (start up o spin off).

Essa può dunque essere considerata:

a) **amministrazione pubblica** ai sensi della l. 196/2009 – legge di contabilità e finanza pubblica[30];
b) **organismo di diritto pubblico** e, di conseguenza, **stazione appaltante**, ai fini dell'applicazione della l.p. 2/2016 e del d.lgs. 36/2023 – Codice dei contratti pubblici;
c) **pubblica amministrazione**, solo limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o comunitario, ai fini dell'applicazione della l. 241/1990 – Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi;
d) **ente di diritto privato in controllo pubblico**, ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal PNA, attuativo della l. 190/2012[31] – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, limitatamente alle parti in cui tali enti sono previsti esplicitamente come destinatari (modelli di prevenzione della corruzione; adempimenti di trasparenza; inconferibilità per incarichi dirigenziali; incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali; formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA);
e) **ente privato in controllo pubblico** secondo quanto previsto dall'art. 2 bis, comma 2, lettera c) del d. lgs. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) e secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2, lett. c) del d. lgs. 39/2013 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico).

3. IL MODELLO DELLA FEM.

3.1. La costruzione del Modello della FEM.

La FEM ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire l'aggiornamento del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto, integrato da quanto previsto dalla novella legislativa della l. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

[30] L'elenco è pubblicato annualmente dall'ISTAT; quello attuale – Gazzetta ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015 – ha collocato la FEM nella categoria "Altre amministrazioni locali".

[31] Come modificato dal d.lgs. 97/2016 – Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001, del Piano Nazionale Anticorruzione (in attuazione della l. 190/2012). Tali fasi sono state curate da un apposito gruppo di lavoro interno alla FEM in collaborazione con il Presidente dell'OdV.

La FEM continua a ritenere che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare la sua *Corporate Governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione dei processi sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui processi sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi interni, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di impostazione del Modello.

1) **Identificazione dei processi sensibili ("as–is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione interna ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura della FEM, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.). È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività della FEM allo scopo di verificare se si fossero create situazioni a rischio e le relative cause.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi dell'assetto attuale della FEM, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si possano realizzare i reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità. I processi sensibili della FEM sono quelli descritti nell'allegato B.

Effettuazione della "gap analysis". Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai processi sensibili), delle previsioni e finalità del d.lgs. n. 231/2001 e della l. 190/2012, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del d.lgs. n. 231/01;

2) **Struttura del Modello**. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti speciali", predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel d.lgs. n. 231/2001. Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PPCT) si integra con la parte speciale relativa ai reati contro la pubblica amministrazione;

3) **Aggiornamento.** Il presente Modello viene mantenuto costantemente aggiornato, al fine di garantire la perfetta aderenza di quanto in esso descritto e prescritto alla realtà della Fondazione. Gli aggiornamenti devono essere tempestivi a seguito di modifiche interne di carattere organizzativo o di modifiche legislative.

3.2. La funzione del Modello.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla FEM di potere beneficiare dell'esimente prevista dal d.lgs. n. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della FEM anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla FEM di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, organi statutari, consulenti e partner, che operino per conto o nell'interesse della FEM nell'ambito dei processi sensibili, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice dei valori e dei comportamenti e alle altre norme e procedure interne (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la FEM.

La Fondazione intende censurare ogni comportamento che si discosti da quanto previsto dal presente Modello (nei suoi principi generali, nelle procedure di parte speciale, ed in tutti gli atti, procedure, regolamenti ivi richiamati). A tal fine ha predisposto un apposito sistema disciplinare (vedi Cap. 6).

3.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as–is") esistenti ed operanti all'interno della FEM, qualora giudicati idonei ai fini preventivi qui considerati.

Il presente Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance.

I principi a cui il Modello si ispira sono:

a) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001;
b) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
c) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
d) l'attribuzione ad un organismo di vigilanza (OdV) collegiale e misto nella sua composizione (personale interno ed esterno alla FEM) del compito di promuovere l'efficace attuazione del Modello;
e) la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;
f) la messa a disposizione del OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
g) l'attività di verifica da parte dell'OdV del funzionamento del Modello, con conseguente suggerimento degli aggiornamenti che dovessero essere ritenuti necessari;
h) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

4.1. Requisiti dell'OdV.

Al fine di poter fruire dei benefici previsti con l'adozione ed attuazione del Modello, il d.lgs. n. 231/2001 impone di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le linee guida di Confindustria[32] individuano quali requisiti principali dell'OdV nel suo complesso e dei suoi singoli membri, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione.

Per quanto riguarda i requisiti di autonomia e indipendenza, essi sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della FEM; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'OdV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, con la previsione che questo si rapporti con il massimo vertice amministrativo o con il Consiglio di amministrazione nel suo complesso o, ancora, con il soggetto individuato dal Consiglio di amministrazione stesso.

È, altresì, indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Per quanto riguarda il connotato della professionalità, esso deve essere riferito al complessivo bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Con particolare riferimento alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse che la FEM ha attivato per la gestione dell'aspetto prevenzionistico, ovvero: il Delegato del Datore di Lavoro, l'Unità Salute, sicurezza ed ambiente (HSE), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Medico Competente e le altre figure specifiche.

Per quanto riguarda la continuità d'azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello organizzativo, essa è assicurata dalla presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza (OdV).

La normativa in materia di prevenzione della corruzione prevede l'individuazione – di norma tra i Dirigenti – di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ad opera dell'organo di indirizzo politico. Ai fini della prevenzione della corruzione, OdV e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono tenuti ad agire in modo coordinato, secondo quanto previsto dalla relativa Parte Speciale del Modello, volta a prevenire i reati contro la pubblica amministrazione, e dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della FEM.

4.2. Cause d'ineleggibilità e di decadenza.

In via generale, è necessario che i membri dell'OdV possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati membri dell'OdV e, se nominati, decadono:

[32] Aggiornate a giugno 2021.

a) coloro che versino in una delle cause d'ineleggibilità di cui all'art. 2382 c.c., ovvero gli interdetti, gli inabilitati, i falliti o coloro i quali siano stati condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
b) coloro che siano imputati o che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, oppure che abbiano patteggiato la pena, anche con sentenza non irrevocabile, per uno dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
c) coloro che siano stati condannati alla pena della reclusione, anche con sentenza non passata in giudicato, o che abbiano patteggiato la pena della reclusione, anche con sentenza non irrevocabile, per la commissione di un delitto doloso, ovvero colposo commesso con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, o che abbiano subito una condanna da parte della Corte dei Conti;
d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri di amministrazione della FEM, i consiglieri esecutivi delle società da questa controllate e/o partecipate.

4.3. Nomina, durata, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV.

La nomina dell'OdV è di competenza del Consiglio di amministrazione.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, primo comma, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 e alla luce delle linee guida di Confindustria, la FEM ha deciso di dotarsi di un OdV collegiale.

Il mandato ai membri dell'OdV ha durata triennale. I membri dell'OdV sono rinominabili (fino ad un massimo di due mandati).

L'OdV è automaticamente sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti.

Qualora venisse a mancare l'OdV, il Consiglio di amministrazione provvederà alla sostituzione con propria deliberazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV, si precisa che la revoca da membro dell'OdV, che deve essere deliberata dal CdA e previamente comunicata al Collegio dei revisori, può avvenire solo per i sotto elencati motivi:

a) gravi e accertati motivi di incompatibilità che vanifichino l'indipendenza e l'autonomia del membro dell'OdV;
b) manifestarsi di una causa di ineleggibilità;
c) grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
d) violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
e) assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

Nel caso di cessazione della funzione per i membri dell'OdV interni alla FEM (ad es. per spostamento ad altro incarico, per licenziamento disciplinare, ecc.), il CdA decide con provvedimento motivato se confermare o meno la nomina a membro dell'OdV.

I membri esterni dell'OdV hanno diritto ad un compenso per l'attività svolta, deliberato ad inizio mandato dal CdA della FEM; lo stesso CdA decide in merito all'eventuale retribuzione dei membri interni.

4.4. Compiti e poteri dell'OdV.

L'OdV ha i seguenti compiti:

a) vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente attuati ed il Modello istituito;
b) segnalare al Consiglio di amministrazione le violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;
c) analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
d) esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti costituenti un reato presupposto o comunque contrari ai principi del Modello e del Codice dei valori e dei comportamenti della FEM;
e) curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione al Consiglio di amministrazione delle proposte di integrazione o modifica ritenute necessarie, in particolare quando:
    1) si siano verificate sostanziali violazioni delle prescrizioni del Modello;
    2) vi siano significative modificazioni dell'assetto interno della FEM e/o delle attività della FEM;
    3) intervengano modifiche normative.
f) vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel d.lgs. n. 231/2007 in materia di antiriciclaggio ed in tale contesto effettuare le comunicazioni prescritte per legge o comunque opportune;
g) promuovere presso il Consiglio di amministrazione e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi in esso contenuti;
h) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti ad evidenza pubblicistica;
i) il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione (l'ente che svolge funzioni ad evidenza pubblicistica) ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parente o affinità sussistenti tra i soggetti interessati.

L'OdV non ha poteri impeditivi relativamente alla commissione dei reati presupposto, ma poteri di iniziativa e controllo volti a verificare l'idoneità ed efficace attuazione del Modello.

Per consentire all'OdV di svolgere i suddetti compiti i poteri di iniziativa e di controllo che gli vengono conferiti, si estrinsecheranno nelle seguenti facoltà:

a) avere accesso ed esaminare tutta la documentazione ritenuta rilevante o comunque utile per l'adempimento dei compiti affidati all'OdV;
b) condurre ricognizioni dell'attività della FEM;
c) condurre indagini interne, assumendo informazioni e testimonianze;
d) coordinarsi con le altre funzioni interne, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per dare attuazione ai diversi obblighi contenuti nel Modello (es.: definizione clausole standard; predisposizione di istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti o check–list);
e) promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

In generale, l'OdV può ottenere, a semplice richiesta e senza necessità di alcun consenso preventivo, ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere

di osservare il divieto di comunicare a terzi e/o diffondere presso terzi le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia o dall'autorità giudiziaria.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'OdV deve dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento (contenente indicazioni in ordine alla modalità di convocazione dell'organo, alle modalità di verbalizzazione dell'attività, alle modalità di assunzione delle decisioni e similari).

L'OdV può avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. Detti consulenti sono nominati dall'OdV in piena autonomia e senza necessità di autorizzazione o consenso del Consiglio di amministrazione. I consulenti hanno rapporti diretti esclusivamente con l'OdV. Le spese per tali consulenti sono sostenute dalla FEM.

Fermo restando il dovere di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento, le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate dal Consiglio di amministrazione o da altra funzione interna alla FEM.

4.5. Budget di funzionamento dell'OdV.

L'OdV deve disporre di un budget idoneo, deliberato dal Consiglio di amministrazione all'inizio di ogni mandato triennale.

Il budget non può essere ridotto nel corso del mandato.

4.6. Reporting verso l'OdV.

L'OdV è destinatario dei flussi informativi più specificamente elencati nelle singole parti speciali.

In particolare, in ogni parte speciale, oltreché nella presente parte generale, è stata individuata, per ogni flusso informativo, la struttura competente a provvedere al reperimento e alla trasmissione delle informazioni all'OdV con specificata la relativa tempistica di trasmissione. Le strutture organizzative sono state individuate - sotto il coordinamento della Direzione Generale – DG - nelle Ripartizioni e nei Centri (CIF, CRI e CTT) con l'individuazione di un referente che coincide con il responsabile della struttura (Dirigenti di Ripartizione, Dirigenti dei Centri). Tali referenti mutano automaticamente in funzione del soggetto preposto alla direzione della struttura organizzativa indicata. Il principio seguito, per quanto possibile, è stato quello di individuare quali referenti i soggetti che gestiscono direttamente i dati e le informazioni responsabilizzando questi ultimi nell'attività di loro reperimento e trasmissione all'OdV. I soggetti che detengono i dati e le informazioni da trasmettere all'OdV garantiscono comunque il tempestivo e regolare flusso delle informazioni al competente referente onde assicurare il rispetto dei termini stabiliti dal Modello. In caso contrario i referenti lo segnalano all'OdV.

L'OdV, in considerazione del fatto che gli obblighi di pubblicità e trasparenza in capo alla FEM si sono progressivamente estesi, ove possibile, reperisce direttamente dati, informazioni e documenti necessari all'espletamento delle proprie funzioni dal sito internet della FEM – sezione "Amministrazione trasparente".

In ogni caso l'OdV e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (per quest'ultimo se di interesse ai fini di prevenzione della corruzione ai sensi della L. n. 190/2012) devono essere informati (flussi informativi di carattere generale):

Oggetto flusso informativo	Struttura responsabile	Destinatari	Tempistica
Violazioni delle procedure e dei regolamenti del MOG (e di tutti le disposizioni regolamentari in esso richiamati).	Destinatari	OdV/RPCT	Tempestiva
Violazioni di legge da cui potrebbe scaturire la responsabilità per la FEM.	Chiunque	OdV/RPCT	Tempestiva
Modifica di atti di regolamentazione interna (regolamenti, procedure, ecc.).	Ripartizione Patrimonio, Contratti e Affari generali Ripartizione Organizzazione e Risorse umane DG-HSE per quanto attiene alle modifiche di atti relativi alla sicurezza, (es. SGSL)	OdV/RPCT	Tempestiva
Adozione di nuovi atti di regolamentazione interna (regolamenti, procedure, ecc.).	Ripartizione Patrimonio, Contratti e Affari generali	OdV/RPCT	Tempestiva
Adozione di nuove logiche organizzative e modifiche all'organigramma.	Ripartizione Organizzazione e Risorse umane	OdV/RPCT	Tempestiva
Procedimenti disciplinari azionati in relazione alla violazione del Modello, sanzioni irrogate, eventuali provvedimenti di archiviazione e relative motivazioni.	Ripartizione Organizzazione e Risorse umane	OdV/RPCT	Tempestiva
Conferimento di nuove deleghe o procure o la modifica di quelle esistenti.	Ripartizione Patrimonio, Contratti e Affari generali	OdV/RPCT	Tempestiva
Accertamenti da parte di organi di controllo.	Chiunque	OdV/RPCT	Tempestiva

Il Modello riassume i flussi destinati all'OdV e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (per quest'ultimo se di interesse ai fini di prevenzione della corruzione ai sensi della l. 190/2012).

Resta inteso che qualsiasi soggetto interno o comunque afferente alla FEM può far pervenire all'OdV le comunicazioni che riterrà opportune circa la violazione del Modello o la commissione di illeciti da cui potrebbe scaturire la responsabilità della FEM.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. Informerà quindi il Consiglio di amministrazione, il Direttore generale o il Collegio dei revisori (a seconda del caso concreto e di quanto previsto nelle singole parti speciali) delle segnalazioni ricevute per l'eventuale applicazione del sistema disciplinare interno.

Le segnalazioni anonime verranno attentamente valutate dall'OdV e (nel caso in cui esse abbiano ad oggetto fenomeni corruttivi) dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Non può essere rivelata l'identità del dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato e all'organo disciplinare nel caso in cui lo stesso segnalante lo consenta.

Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato e all'organo disciplinare nel caso in cui il destinatario della segnalazione ritenga che la conoscenza di essa sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La FEM vieta qualsiasi tipo di ritorsione o condotta discriminatoria nei confronti del dipendente segnalante in buona fede. Ritorsioni e discriminazioni di qualsiasi genere sono considerate illeciti disciplinari. L'OdV è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, assicurando, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della FEM e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il dipendente che ritenga di aver subito discriminazioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia, dà notizia circostanziata della discriminazione all'OdV e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Resta salva la tutela giudiziale dei diritti soggettivi e degli interessi legittimi del segnalante.

4.7. Reporting dell'OdV.

Al fine di garantire i requisiti di autonomia e indipendenza, l'OdV deve riportare al massimo vertice amministrativo e, quindi, al Consiglio di amministrazione o ad un suo delegato.

Resta inteso che l'OdV può inoltrare le comunicazioni che riterrà opportune anche al Collegio dei revisori.

L'OdV collabora e coordina la propria attività con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, garantendo un costante flusso informativo in merito alle segnalazioni ricevute.

L'OdV è tenuto a provvedere tempestivamente a tutte le comunicazioni/relazioni di sua competenza, secondo quanto previsto nelle singole parti speciali.

L'OdV informa il Consiglio di amministrazione in merito all'attuazione del Modello, agli eventuali aspetti critici emersi, proponendo le eventuali modifiche/integrazioni ritenute di volta in volta opportune; comunica al Consiglio di amministrazione e al Collegio dei revisori i risultati delle attività svolte nell'esercizio delle proprie funzioni, redigendo apposita relazione scritta a cadenza almeno annuale.

L'OdV è dotato della casella di posta elettronica odv@fmach.it, utilizzata per la ricezione e l'inoltro di comunicazioni e segnalazioni. Tale indirizzo è pubblicato anche sul sito istituzionale della FEM.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è il destinatario delle segnalazioni inviate attraverso la piattaforma informatica WhistleblowingPA (Whistleblowing Solutions Impresa Sociale S.r.l.).

La piattaforma è accessibile al link: https://fem.whistleblowing.it/. Tale indirizzo è pubblicato anche sul sito istituzionale della FEM.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza condividerà con l'OdV le segnalazioni relative alla violazione del Modello ex d.lgs. 231/2001 o a reati presupposto del Modello ex d.lgs. 231/2001.

4.8. Conservazione delle informazioni.

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previsti trasmessi all'OdV sono conservati in un apposito archivio informatico o cartaceo.

L'OdV ha cura di verbalizzare o comunque documentare l'attività svolta.

Tutta la documentazione deve essere custodita in apposito archivio (cartaceo o telematico) per il tempo di 10 anni.

4.9. Dovere di riservatezza.

Tutti i componenti dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali l'OdV si può avvalere, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.

La FEM, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi contenuti nel Modello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

Il Modello deve essere pubblicato nella sua interezza sul sito internet della FEM, sezione Amministrazione Trasparente (https://trasparenza.fmach.it/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni-generali/Atti-generali/Atti-amministrativi-generali/Modello-di-Organizzazione-Gestione-e-Controllo-ex-D.-Lgs.-231-2001-MOG), e deve restare altresì visionabile in formato cartaceo presso la sede della FEM, a disposizione di chiunque entri in contatto con la stessa e ne faccia richiesta.

In particolare, obiettivo della FEM è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo presso i propri dipendenti, ma anche presso i soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della FEM in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione deve essere diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza ed accessibilità.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai vertici amministrativi della FEM, secondo quanto indicato e pianificato dall'OdV (ad esempio: corsi di formazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione deve comunque essere svolta con la supervisione dell'OdV.

5.1. Formazione ed informazione dei dipendenti.

Ogni dipendente è tenuto a:

a) partecipare ai corsi di formazione;
b) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
c) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
d) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando sue eventuali carenze.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa l'implementazione del Modello e le sue eventuali modifiche.

Tale obbligo di formazione ed informazione si intende esteso anche ai collaboratori della FEM non dipendenti e non dirigenti (ad es.: co.co.co.).

In ogni caso, in relazione ai rapporti di lavoro e di collaborazione (qualsiasi forma essi assumano), deve essere espressamente previsto (mediante pattuizioni specifiche nei relativi contratti nonché mediante disposizioni datoriali quali circolari interne, ordini di servizio, informative, ecc.) che la violazione delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice dei valori e dei comportamenti determina la necessità di attivare le sanzioni disciplinari, fino alla cessazione del rapporto, ferma restando la facoltà per la FEM di richiedere il risarcimento dei danni subiti. I predetti documenti devono, di conseguenza, essere messi a disposizione dei contraenti.

5.2. Informazione dei consulenti e dei partner.

La FEM provvede ad informare i fornitori, i consulenti ed i collaboratori esterni della esistenza del Modello.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite clausole di tutela della FEM del seguente tenore: «*Nel sottoscrivere il presente accordo contrattuale, il sottoscritto si impegna ad osservare, oltre alle norme di legge, tutte le disposizioni contenute nel Codice dei valori e dei comportamenti della Fondazione Edmund Mach. In caso di violazione anche di una sola delle disposizioni di cui al Codice dei valori e dei comportamenti, la Fondazione Edmund Mach ha diritto di risolvere con effetto immediato il contratto, fatto salvo il diritto al risarcimento*».

6. SISTEMA DISCIPLINARE.

6.1. Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare.

Il d.lgs. n. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la presenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione di quanto contenuto nel Modello stesso. La definizione ed attuazione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scusante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari può prescindere dall'avvio (o dall'esito) di un procedimento penale teso all'accertamento della responsabilità della FEM per la violazione del d.lgs. n. 231/2001.

6.2. Regolamento disciplinare.

Attraverso una comunicazione interna ai dipendenti, la FEM deve dare comunicazione del fatto che costituisce illecito disciplinare – ai sensi dei codici disciplinari della contrattazione collettiva di riferimento e dell'art. 6 del d.lgs n. 231/2001 – la violazione del presente MOG in quanto la stessa integra a tutti gli effetti violazione di un regolamento della Fondazione con tutto quello che consegue in termini di violazioni generali degli obblighi di obbedienza, fedeltà e collaborazione che gravano sul lavoratore di cui gli artt. 2104 c.c. (Diligenza del lavoratore) e 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà). Nello specifico, le violazioni sono:

a) la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
b) la violazione delle procedure comportamentali contenute nelle parti speciali del Modello;
c) la violazione delle procedure comportamentali contenute nei regolamenti interni richiamati dalle parti speciali del Modello;
d) la violazione delle previsioni del Codice dei valori e dei comportamenti.

Rimane salvo il disposto dell'art. 7 della L. 300/1970 in relazione al relativo ambito di applicazione.

6.3. Struttura del sistema disciplinare.

6.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti.

In ragione di quanto sopra, circa l'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dai regolamenti interni si rinvia, tanto per il relativo procedimento di accertamento quanto per le sanzioni, ai codici disciplinari in vigore in relazione alla contrattazione collettiva del lavoro di riferimento nonché, più in generale a quanto prevede la L. 300/1970 ("Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento") in materia di sanzioni disciplinari.

Resta salva la facoltà per la FEM di chiedere al lavoratore il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice dei valori e dei Comportamenti.

6.3.2. Misure nei confronti di altri collaboratori.

La violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice dei valori e dei Comportamenti, da parte degli altri collaboratori della FEM (es.:

co.co.co.), determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

6.3.3. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

La violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice dei valori e dei comportamenti, da parte dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal C.C.N.L. Dirigenti, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità al C.C.N.L. medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento.

È fatta salva la facoltà per la FEM di chiedere al dirigente il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice dei valori e dei comportamenti.

6.3.4. Misure nei confronti degli amministratori e revisori.

In caso di violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice dei valori e dei comportamenti commesse da parte di uno o più componenti del Consiglio di amministrazione o del Collegio dei revisori, l'organo collegiale di riferimento può adottare tutti i provvedimenti che riterrà adeguati, tra i quali, a titolo esemplificativo:

a) la censura verbale o scritta;
b) la sospensione del compenso fino al massimo di tre liquidazioni mensili;
c) la revoca delle eventuali deleghe.

6.3.5. Misure nei confronti di partner commerciali e finanziari nonché verso consulenti e/o collaboratori esterni.

Le violazioni da parte di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la FEM delle procedure e regole comportamentali contenute nel Codice dei valori e dei comportamenti costituisce inadempimento rilevante, con conseguente diritto alla risoluzione espressa del contratto. Resta salvo il diritto della FEM al risarcimento del danno.

6.3.6. Misure nei confronti dell'OdV.

Se informato di violazioni delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice dei valori e dei comportamenti da parte di uno o più membri dell'OdV, il Consiglio di amministrazione provvede ad assumere le iniziative ritenute più idonee, ivi compresa la revoca dell'incarico. Resta salvo il diritto della FEM a chiedere il risarcimento dei danni.