


**MODELLO ORGANIZZATIVO
D.LGS 231/01**

-PARTE GENERALE-

Rev. 1 del 10.02.2021



Il presente Modello Organizzativo è di proprietà della **Fondazione Consulenti per il Lavoro**.
Ogni sua riproduzione totale o anche soltanto di sue parti è vietata.


 <small>AGENZIA PER IL LAVORO</small> <small>Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007</small> <small>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001	Data. 10.02.2021
	PARTE GENERALE	Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

FONDAZIONE CONSULENTI PER IL LAVORO

Indice

- 1 Premesse
- 2 Responsabilità per l'Approvazione, il Recepimento, l'Integrazione e l'Implementazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
- 3 Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo
- 4 Analisi e valutazione del rischio di reato e la Gestione dei Rischi Individuati
- 5 Codice ETICO
- 6 Codice Comportamentale nei confronti della Pubblica Amministrazione
- 7 Formazione ed Informazione Dipendenti
- 8 Linee Guida Sistema Disciplinare
- 9 Organismo di Vigilanza


 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

1. Premesse


1.1. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Fondazione Consulenti per il Lavoro al rischio di commissione di un Reato.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Fondazione Consulenti per il Lavoro quale esplicitazione della politica di gestione, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società per il Lavoro e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi statutari, Dipendenti, Delegati, mandatari, procuratori, consulenti esterni, *outsourcer* e altri soggetti con cui la Fondazione Consulenti per il Lavoro entri in contatto nello svolgimento di relazioni proprie della mission istituzionale.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione Consulenti per il Lavoro un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazione di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” o “Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **“Organismo di Vigilanza” od “OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small></p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione Consulenti per il Lavoro un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *“stagisti”* ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Fondazione Consulenti per il Lavoro.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione Consulenti per il Lavoro o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Protocollo Preventivo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Pubblica Amministrazione”** od **“P.A.”**: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
 - lo Stato (o Amministrazione Statale);
 - gli Enti Pubblici: si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. E’ caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica.
 - Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art.357 c.p.);
 - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

- **“Sistema Sanzionatorio e Disciplinare”**: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

1.2. Il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001


Sulla scia di un processo avviato dall’Unione Europea, con l’approvazione del Decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, è stata introdotta anche in Italia la responsabilità amministrativa degli enti derivante dalla commissione di illeciti penali.

La disciplina del Decreto è entrata in vigore il 4 luglio 2001, introducendo per la prima volta in Italia una particolare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi dal proprio personale (personale apicale, dipendenti, ecc.). Tale responsabilità non sostituisce quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito, ma si aggiunge ad essa.

Il nuovo regime di responsabilità, quindi, coinvolge nella punizione di determinati illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione degli illeciti stessi. Infatti, in caso di illecito è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria e, per i casi più gravi, sono previste anche ulteriori gravi misure interdittive, quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, fino al commissariamento dell’ente.


In particolare, qui di seguito si elencano i reati in relazione alla commissione dei quali l’Ente può essere condannato alla sanzione amministrativa:

- **Delitti di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.** (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dal D.Lgs. 75/2020]
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016]
- **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d’ufficio** (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dal D.Lgs. 75/2020]
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- **Delitti contro l’industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

- **Reati societari** (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (previsti dal codice penale e dalle leggi speciali) (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiuntodalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- **Reati di abusi di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- **Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009] Modello Organizzativo Revisione: 12 del 30/07/2020
- **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
- **Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- **Delitti di razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167]
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- **Reati tributari** (Art. 25 quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge di conversione 157/2019].
- **Reati tributari** (Art. 25 quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge di conversione 157/2019 e modificato dal D.lgs. 75/2020].
- **Reato di contrabbando** (Art. 25 sexiesdecies, D.lgs. 231/2001)
- **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006)

Come anticipato, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, *"l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio"*; ovvero l'ente è responsabile se dall'attività illegale abbia ottenuto benefici per la Fondazione Lavoro. La Fondazione Lavoro, invece, non risponderà se gli attori del Reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, sempre ai

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

sensi del citato articolo 5 del decreto, le azioni di rilievo debbono essere poste in essere:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua 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 indicati nella precedente lettera a).

Non è detto, tuttavia, che la Fondazione Lavoro debba sempre e comunque rispondere della commissione del Reato. È stato ritenuto opportuno consentire all'ente la dimostrazione in via preventiva della propria estraneità rispetto al Reato. A tale fine viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio-reato e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati Reati.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga efficacemente attuato.


In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo.

In quest'ottica, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di 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”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un *“organismo di vigilanza interno all'ente”* con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli organizzativi devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:


- Individuare le Attività a rischio di reato;
- Prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei Reati;
- Individuare, al fine della prevenzione dei Reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001	Data. 10.02.2021
	PARTE GENERALE	Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

In conclusione, nell'ipotesi di Reati commessi dal Personale Apicale, l'ente non risponderà se proverà che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza), che nelle realtà di piccole dimensioni può coincidere con l'organo dirigente stesso;
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine al modello;
- (iv) i soggetti abbiano commesso il Reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nel caso in cui, invece, il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del Personale Apicale, l'ente sarà responsabile del Reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del Reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small></p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

1.3. *La Fondazione Consulenti per il Lavoro*

La Fondazione Consulenti per il Lavoro ha sede in Via Cristoforo Colombo 456, 00145 Roma -
- Fondo Dotazione Iniziale € 100.000,00 Int.Vers. - Cod.Fisc./P.I. 07979231003.

1.3.1 **Qualità ed innovazione**

L' **Fondazione Consulenti per il Lavoro** nasce il 4 dicembre 2003.

E' una diretta emanazione del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, a seguito di quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 che, all'art. 6, comma 4, recita:

“L'ordine nazionale dei Consulenti del Lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione e' subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.”

Si concretizza così un evento significativo e straordinario nel panorama legislativo ed occupazionale del nostro Paese: per la prima volta, infatti, una Categoria professionale riceve per legge la potestà di gestire servizi di agenzia per il lavoro. E' il primo atto vero di quel connubio tra pubblico e privato, tra Amministrazione e Professioni che già dai tempi del “Libro Bianco” del Prof. Marco Biagi era visto come sbocco naturale e imprescindibile del nostro mercato lavoristico.


Il 1° aprile 2004 si ottiene l'iscrizione della Fondazione alla Camera di Commercio di Roma.

Il 4 agosto 2004 arriva l'iscrizione della Fondazione al Registro delle persone giuridiche, ai sensi del D.P.R. 361/2000, con il n. 271/2004.

Si individua l'organigramma della Fondazione, che verrà impostato nel giro dei mesi successivi, con le seguenti funzioni: Responsabile di Progetto, Segreteria, *Help desk*, area *Web*, area *data-base* e servizi informatici.

Il 27 gennaio 2005, con n. di protocollo 1288, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rilascia alla Fondazione Consulenti per il Lavoro **l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività di intermediazione** di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 e dispone contestualmente l'iscrizione della Fondazione nell'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro, Sezione III .

E' la sezione dedicata alle Agenzie di intermediazione. Per espresso dettato del 276, articolo 4 comma 6, l'iscrizione a tale sezione permette alle relative Agenzie di esercitare anche le attività di ricerca, selezione e ricollocazione: un grandissimo ventaglio di opportunità si apre dunque al nostro mondo professionale.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Da tale momento, la Fondazione è a tutti gli effetti Agenzia per il Lavoro e può associare tutti i Consulenti del Lavoro regolarmente iscritti che ne facciano richiesta: prende il via l'operatività vera della struttura.

Un altro momento importante nell'evoluzione della Fondazione Consulenti per il Lavoro è l'approvazione, nel febbraio del 2005, del **Regolamento** della Fondazione. E' un atto basilare, in quanto disciplina i rapporti che intercorrono tra la struttura, i Consulenti che ad essa vogliono associarsi, i Consigli Provinciali che con essa dovranno rapportarsi, le terze parti (aziende e lavoratori).

I temi toccati vanno dagli aspetti amministrativi (fatturazione alle aziende clienti) a quelli tecnici (connessione con il *data-base* di Categoria e con la Borsa Continua Nazionale del Lavoro), da quelli comportamentali (codice deontologico) a quelli formativi (impegno ad acquisire conoscenze attraverso un apposito *kit* formativo di base), da quelli gestionali (fornitura di un tariffario di riferimento per le varie tipologie di prestazione previste) a quelli di *business* (scambio di *royalties* fra colleghi per l'utilizzo incrociato di *curricula*).

E' il Regolamento che definisce nella sua completezza la procedura operativa: ogni Consulente del Lavoro che abbia i requisiti richiesti dalla norma può ottenere "**delega**", vale a dire può usufruire dell'autorizzazione ministeriale rilasciata alla Fondazione ai fini di svolgere le attività previste dal 276: l'accettazione integrale del Regolamento è *conditio sine qua non* ai fini dell'ottenimento della delega ad operare in nome e per conto della Fondazione.

Da questo momento inizia l'espansione della Fondazione Consulenti per il Lavoro.


Nel giro di pochi anni, grazie alla lungimiranza dei vari CdA succedutisi alla guida dell'Ente, cogliendo le opportunità del mercato e le evoluzioni normative del settore giuslavoristico, all'intermediazione vengono aggiunti altri servizi, tra i quali:

- la gestione operativa di tirocini predisposti dai delegati;
- formazione in ambito di consulenza previdenziale;
- formazione gestita attraverso l'utilizzo dei corsi interprofessionali;
- servizi di ricollocazione;

Tutti questi servizi, implementati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro perseguendo la mission per la quale era stata costituita, vengono trasferiti ai consulenti delegati che così possono qualificare ancora di più la propria professionalità.

L'ultima versione del Regolamento per i Delegati, alla data di stesura del presente Modello Organizzativo, è stata approvata dal CdA in data 09/06/2021.

La Fondazione è retta da un CdA, al cui vertice troviamo il Presidente che è il rappresentante legale dell'Ente. Il CdA è composto di un numero da cinque a sette consiglieri. Tutti i membri devono essere Consulenti del Lavoro, nominati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Fin dalle origini, il principale obiettivo è stato individuato nella 'qualità' e tutta l'organizzazione aziendale è stata coinvolta al raggiungimento di questo traguardo che si è concretizzato nell'ottenimento nel 2007 della certificazione UNI EN ISO 9001:2000. Nel corso degli anni il sistema di organizzazione aziendale è stato adeguato agli aggiornamenti della ISO 9001 fino all' ultima del versione del 2015.

Il Sistema di Gestione, che incoraggia la partecipazione di tutto il personale nell' ottica del miglioramento della struttura, viene costantemente aggiornato al fine di renderlo sempre più efficace ed efficiente e promuove e stimola la crescita del personale e l'innovazione dei propri prodotti e servizi.


Con il Sistema di Gestione della Qualità la Fondazione Consulenti per il Lavoro si impegna a:

1. promuovere e diffondere la cultura del miglioramento continuo orientata alla soddisfazione dell'utente finale, alla tutela del territorio e dell'ambiente e alla prevenzione dell'inquinamento nel rispetto delle leggi vigenti;
2. coinvolgere, motivare, rendere consapevoli e valorizzare le persone attraverso la formazione e l'addestramento a tutti i livelli;
3. promuovere il miglioramento continuo di processi, servizi e prodotti per ottenere efficacia ed efficienza;
4. eliminare attraverso attività di prevenzione ogni forma di inefficienza e di spreco;
5. utilizzare tecnologie e prodotti a basso impatto ambientale nel rispetto del territorio, della sicurezza e della salute della collettività;
6. massima attenzione alla sicurezza sul luogo di lavoro con modalità che proteggano e favoriscano la salute e il benessere dell'individuo nel rispetto della legislazione vigente;
7. prevenire gli incidenti, gli infortuni e le malattie professionali.

La Politica per la Qualità si integra con le altre strategie aziendali tese a migliorare produttività, redditività, affidabilità ed immagine.

La Fondazione Consulenti per il Lavoro definisce annualmente obiettivi di miglioramento sui quali misurare e valutare la validità e l'efficacia del proprio Sistema di Gestione per la Qualità e mette a disposizione mezzi e risorse adeguati.

Il Sistema di Gestione della Qualità permette alla Fondazione Consulenti per il Lavoro di pianificare in modo adeguato le azioni da svolgere per il pieno raggiungimento degli obiettivi per la qualità, fissati dal Consiglio d'Amministrazione, nonché di verificare in modo sistematico, in rapporto a questi, l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione aziendale nel suo complesso.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

1.3.2 Mission

La *mission* della Fondazione Consulenti per il Lavoro consiste nel diffondere, nell'intero territorio italiano, la cultura dell'intermediazione fra domanda ed offerta di lavoro, della ricerca e selezione del personale, del supporto alla ricollocazione professionale e della formazione e orientamento finalizzati all'inserimento lavorativo.

Per ottenere questo risultato, oltre alla promozione delle tipologie di servizi fruibili dal delegato, la Fondazione Consulenti per il Lavoro deve mantenere efficiente il proprio apparato operativo.


Per ottenere tali risultati al Fondazione Consulenti per il Lavoro, analizzate le esigenze degli utenti, ha attuato e mantiene attive una serie d'azioni volte a:

1. mantenere attivo il Sistema di Gestione Qualità;
2. verificare in maniera sistematica l'efficienza della propria organizzazione;
3. cogliere sistematicamente le esigenze espresse ed inesprese degli utenti;
4. migliorare la propria capacità di seguire o anticipare le esigenze del mercato, anche attraverso il miglioramento delle prestazioni dei processi;
5. definire e attuare strategie di marketing per comunicare al mercato la propria politica aziendale con riferimento sia ai servizi offerti attraverso i delegati, sia alla centralità della figura del consulente del lavoro nell'ambito della organizzazione e gestione delle Risorse Umane dall'intermediazione all'inserimento;
6. coinvolgere e motivare tutto il personale nelle attività necessarie al conseguimento di detti obiettivi;
7. sensibilizzare le Risorse Umane all'organizzazione e all'immagine aziendale;
8. rispettare le leggi ed i regolamenti, applicabili, per la qualità, l'ambiente e la sicurezza;
9. migliorare il proprio sistema di gestione integrato;
10. monitorare e minimizzare gli impatti ambientali cagionati dalle attività aziendali coerentemente con gli strumenti disponibili.

1.3.3 Oggetto Sociale

La Fondazione Consulenti per il Lavoro ha per oggetto sociale tutte le attività previste dall'art 4 D.lgs 10 settembre, 276, ed in particolare:

- Intermediazione e servizi per il lavoro;
- Ricerca e selezione del personale;
- Ricollocazione professionale;

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

1.4 La Governance della Fondazione Consulenti per il Lavoro

La Fondazione Consulenti per il Lavoro ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo (*governance*) cosiddetto “*tradizionale*”.

Lo statuto della Fondazione Consulenti per il Lavoro prevede i seguenti Organi Istituzionali:

- il Consiglio di Amministrazione (cui è devoluta la supervisione strategica e la gestione);
- il Collegio dei Revisori dei Conti (che esercita il controllo contabile sulla Fondazione Consulenti per il Lavoro).

La funzione di supervisione strategica si riferisce alla determinazione degli indirizzi e degli obiettivi aziendali strategici e alla verifica della loro attuazione.


La funzione di gestione consiste nella conduzione dell’operatività istituzionale volta a realizzare dette strategie.

La funzione di supervisione strategica e quella di gestione, attenendo unitariamente all’amministrazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro, sono incardinate nel Consiglio di Amministrazione e nei suoi organi delegati.

La funzione di controllo si sostanzia nella verifica della regolarità dell’attività di amministrazione e dell’adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Tale funzione è esercitata dal Collegio dei Revisori dei Conti e dall’Organismo di Vigilanza.

Il coordinamento operativo di tutte le attività della Fondazione Consulenti per il Lavoro è affidato alla figura del Direttore Esecutivo il quale deve operare entro i limiti di quanto deliberato dal CdA.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

1.4.1 Consiglio di Amministrazione

La Fondazione Consulenti per il Lavoro è amministrata dal Consiglio di Amministrazione, di seguito CDA, composto da un massimo di sette elementi –compreso il Vice Presidente- scelti tra i consulenti del lavoro con anzianità di iscrizione all’Ordine non inferiore ad otto. I componenti del CDA, nominati dal Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, durano in carica tre esercizi, compreso quello di nomina e scadono con l’approvazione del bilancio consuntivo relativo al terzo esercizio.

Il CDA ha tutti i poteri necessari per l’amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Il CDA è competente per deliberare in merito:

- all’approvazione del bilancio;
- alla nomina e revoca delle varie figure componenti gli organi sociali;
- alla determinazione dei compensi delle varie figure componenti gli organi sociali;
- alle decisioni in materia di responsabilità di amministratori;
- alle altre materie attribuite dalla legge alla competenza assembleare, nonché alle autorizzazioni eventualmente richieste per il compimento di atti di amministrazione (ferma restando in tal caso la responsabilità degli amministratori per il compimento di tali atti);
- all’accettazione di contributi, donazioni o lasciti, nonché gli acquisti e le alienazioni di beni mobili ed immobili;
- all’approvazione delle modifiche dello statuto;
- all’approvazione del regolamento assembleare.

Il CDA in seduta straordinaria è competente per deliberare:


- sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
- su ogni altra materia ad essa attribuita dalla legge.

Il CDA della Fondazione Consulenti per il Lavoro è presieduto dal Presidente. Nei casi di impedimento, le sue funzioni sono esercitate dal Vice Presidente.

Il CDA si riunisce almeno con cadenza bimestrale, nonché ogni qualvolta sia ritenuto opportuno dal presidente o da almeno la maggioranza dei suoi componenti.

La convocazione contenente l’ordine del giorno dev essere inviato ai componenti almeno 5 giorni prima della riunione, con qualsiasi mezzo idoneo ad assicurare la prova dell’ avvenuto ricevimento.

Il CDA è validamente costituito con la maggioranza dei suoi componenti e le deliberazioni vengono assunte a maggioranza di presenti. In caso di parità, prevale il voto di chi lo presiede.

 Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO</small> <small>Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007</small> <small>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
	Rev. 1	
	Codice: 231 MO-PG	

1.4.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La rappresentanza della Fondazione Consulenti per il Lavoro in giudizio e di fronte ai terzi spetta al Presidente del C.d.A..

Il Presidente del CdA deve avere un'anzianità di iscrizione all'Ordine non inferiore ad otto anni.

Il Presidente del CdA sovrintende al buon andamento amministrativo della Fondazione, cura l'osservanza dello statuto e ne promuove la modifica qualora si dovesse rendere necessario.

Il Presidente del CDA può:

- convocare e presiedere il CDA curando l' esecuzione delle sue deliberazioni;
- conferire incarichi, deleghe, procure e mandati ai membri del CdA;
- firmare gli atti e quanto occorra per l'esplicazione di tutti i provvedimenti che vengono deliberati;
- sorveglia il buon andamento amministrativo della Fondazione;
- cura l'osservanza dello Statuto e ne promuove la modifica qualora si renda necessario.

1.4.3 Collegio dei Revisori dei Conti


Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri scelti e nominati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro tra i Consulenti del Lavoro con anzianità di iscrizione all'Ordine non inferiore ad anni otto e rimane in carica fino alla scadenza del mandato elettivo del Consiglio Nazionale che li ha nominati.

Quando, durante il periodo di mandato, uno o più revisori cessino per qualsiasi motivo dalla loro carica, il Collegio dei Revisori dei Conti della Fondazione sarà integrato da coloro che saranno nominati, in sostituzione, dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Il Collegio provvede al riscontro della gestione finanziaria della Fondazione, esaminando i bilanci e redigendo apposita relazione illustrativa.

Il Collegio accerta la regolare tenuta delle scritture contabili redigendo su di esse apposite relazioni ed effettua verifiche contabili.

Il Collegio partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione senza diritto di voto e senza rilevare ai fini della costituzione della maggioranza.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small></p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

1.4.4 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è l'organismo interno dell'ente previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Statutari, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica tre anni, ai sensi del regolamento vigente.

Tra i componenti dell'Organismo di vigilanza almeno uno dovrà essere un consulente del lavoro regolarmente iscritto all'Ordine.


Per maggiori dettagli e informazioni in merito, si rimanda all'ultimo capitolo del presente documento e al regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

1.5. *Ulteriori aspetti organizzativi presupposto del Modello*

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, quale il *Sistema di Gestione della Qualità* che permette alla Fondazione Consulenti per il Lavoro di pianificare in modo adeguato le azioni da svolgere per il pieno raggiungimento degli obiettivi per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, fissati dal Consiglio d'Amministrazione, nonché di verificare in modo sistematico, in rapporto a questi, l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Gli organi della Fondazione Consulenti per il Lavoro hanno dedicato e continuano a dedicare la massima cura nella definizione ed aggiornamento delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità (tra i quali si annoverano anche comportamenti illeciti o comunque non in linea con quanto indicato dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro).

Il contesto organizzativo della Fondazione Consulenti per il Lavoro è costituito dall'insieme di regole, strutture e procedure che garantiscono il funzionamento della Fondazione Consulenti per il Lavoro stessa.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i soggetti Destinatari, sia interni che esterni, sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Fondazione Consulenti per il Lavoro.

2. RESPONSABILITÀ PER L'APPROVAZIONE, IL RECEPIMENTO, L'INTEGRAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del CDA.


Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante, sebbene prodromica, del Modello adottato dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

Sarà competenza del Consiglio di Amministrazione attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvarrà del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce l'implementazione e il rispetto effettivo dei Protocolli nelle aree operative "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future. A tal fine il Consiglio di Amministrazione si può avvalere:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative della Fondazione Consulenti per il Lavoro in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small></p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. *Caratteristiche salienti del Modello*

La Fondazione Consulenti per il Lavoro ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Fondazione Consulenti per il Lavoro, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto in oggetto.


In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Fondazione Consulenti per il Lavoro si propone di:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Fondazione Consulenti per il Lavoro stessa nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Fondazione Consulenti per il Lavoro intende attenersi nell'esercizio dell'attività istituzionale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Fondazione Consulenti per il Lavoro fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio);
- permettere alla Fondazione Consulenti per il Lavoro di intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un'attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Fondazione Consulenti per il Lavoro di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà della Fondazione Lavoro, in particolare adattando il proprio "Sistema di Gestione della Qualità", prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

In quest'ottica, per quanto concerne gli aspetti organizzativi, la Fondazione Consulenti per il Lavoro ha già formalizzato e reso operativo il proprio organigramma. La conoscenza e la diffusione dell'organigramma, del mansionario e degli altri documenti organizzativi sono garantiti dalla pubblicazione all'interno di un'apposita area della rete aziendale.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small></p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Per quanto concerne la GESTIONE OPERATIVA, la Fondazione Consulenti per il Lavoro ha identificato i propri processi e formalizzato le procedure operative inerenti le attività tipiche, inserite all'interno del Manuale della Qualità, evidenziandone le responsabilità, le condotte e le prassi che si richiede siano rispettate dai sottoposti. Inoltre, per le Attività a rischio di Reato non tipiche, sono stati individuati specifici Protocolli di natura organizzativa, fisica o tecnologica riportati nel Piano di Gestione del Rischio.

Con riferimento al trattamento delle informazioni collegate all'operatività della Fondazione Consulenti per il Lavoro, gli amministratori sono tenuti a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei loro compiti ed a rispettare le procedure adottate dal CdA per la gestione interna e per la comunicazione all'esterno di tali documenti e informazioni.

Il Modello adottato coinvolge ogni aspetto dell'attività della Fondazione Consulenti per il Lavoro, attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attraverso misure fisiche ed informatiche, con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.


In particolare, i CONTROLLI coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti, il nuovo Organismo di Vigilanza, tutto il Personale e, laddove ritenuto possibile ed efficace, i sistemi rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione assicura la funzionalità e l'adeguatezza del sistema di controllo interno, inteso come l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni poste in essere dalla Fondazione Lavoro, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto delle leggi e dei regolamenti e la salvaguardia dei beni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione fissa le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha il compito di identificare i rischi operativi e di sottoporli al Consiglio, nonché di attuare gli indirizzi del Consiglio attraverso la progettazione, la gestione ed il monitoraggio del sistema di controllo interno. A tal fine, il Presidente si avvale di dipendenti della Fondazione Consulenti per il Lavoro (nominati dal Consiglio di Amministrazione preposti al controllo interno) aventi adeguate qualifiche ed ai quali sono stati assegnati mezzi idonei con accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento del proprio incarico.

I preposti, che non sono sottoposti gerarchicamente a responsabili di aree operative, sono incaricati di verificare che il sistema di controllo interno sia sempre adeguato, pienamente operativo e funzionante e riferiscono del loro operato direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Il Modello rappresenta quindi un sistema strutturato ed organico di processi, procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso procedure.

Il Modello, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con il già esistente sistema dei controlli, facendo patrimonio delle esperienze maturate.

Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato. Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati, come previsto dalle procedure di riferimento.


Infine, le azioni di comunicazione e formazione previste dal Modello consentiranno:

- al Personale, quale potenziale autore dei Reati, di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della totale e assoluta disapprovazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi istituzionali anche quando apparentemente la Fondazione Consulenti per il Lavoro potrebbe trarne un vantaggio;
- alla Fondazione Consulenti per il Lavoro di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

3.2. Attività finalizzate alla valutazione del Modello esistente ed al suo eventuale adeguamento

Per quanto concerne la valutazione del Modello e i processi di aggiornamento e miglioramento dello stesso, in conformità al Decreto e alle Linee Guida delle citate associazioni di categoria, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di istituire un processo di *risk assessment* e *gestione del Rischio*, adottando le azioni qui di seguito elencate:

- identificazione e mappatura delle aree e delle attività aziendali;
- correlazione delle aree e dei settori operativi interessati alle fattispecie di Reato con conseguente mappatura dettagliata delle Aree e delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata e dovrà essere posta alla:
 - definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare i Reati;

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

- definizione delle Attività a rischio di reato;
- definizione di un piano di implementazione dei Protocolli;
- definizione di uno specifico piano di formazione del Personale;
- definizione dei Protocolli per i terzi soggetti (*outsourcer* e fornitori);
- definizione e applicazione di uno specifico sistema sanzionatorio e disciplinare, dotato di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza circa l'efficacia e l'effettività del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da questi agli Organi Sociali.

I capitoli seguenti contengono la sintetica illustrazione dei principali Protocolli che il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro ritiene ineludibili e di immediata applicazione ai fini della efficace implementazione del Modello, allo scopo ultimo di prevenire la commissione dei Reati.


3.3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di reato in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

Con riferimento ai rischi indotti dai reati di omicidio e lesioni gravi e gravissime dovute a carenze di presidi in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, le principali misure preventive adottate dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro sono rappresentate dall'adempimento da parte di quest'ultima degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008.

La Fondazione Consulenti per il Lavoro ha quindi istituito un assetto organizzativo, formalizzando le nomine del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente, degli addetti ai servizi di emergenza, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La Fondazione Consulenti per il Lavoro ha altresì istituito un sistema gestionale per garantire gli adempimenti relativi:

- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (tramite la formalizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi e dei Documenti di Valutazione dei Rischi Interferenziali);
- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici (verifica e controllo delle marcature di attrezzi e strumenti, delle certificazioni di conformità di impianti, libretti e manuali d'uso, ecc.);
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (le citate nomine, l'organizzazione di incontri periodici previsti per legge, ecc.);
- alle attività di sorveglianza sanitaria (condotte dal medico responsabile);
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede la registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra, attraverso l'opera del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

L'attuale sistema gestionale prevede la formalizzazione delle nomine e deleghe funzionali. L'attuale sistema prevede un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, anche grazie all'attribuzione di idonei poteri ai soggetti delegati.

Il mancato rispetto delle misure tese a garantire l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro è sanzionabile attraverso il sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro prevede infine un sistema di controllo specifico sull'attuazione del medesimo sistema e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera del Servizio di Prevenzione e Protezione e un controllo di terzo livello da parte dell'Organismo di Vigilanza, che programma annualmente attività di controllo, riportandone annualmente gli esiti al Consiglio di Amministrazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Il sistema poi prevede il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta per il tramite del RSPP, in funzione di quanto previsto dall'articolo 28 del D. Lgs. 81/2008 e in occasione della riunione periodica, di cui all'articolo 35 del D. Lgs. 81/2008).


4. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI REATO E LA GESTIONE DEI RISCHI INDIVIDUATI

L'analisi del rischio di reato è un'attività che ha in primo luogo l'obiettivo di individuare e contestualizzare il rischio di reato in relazione alla governance, all'assetto organizzativo e all'attività dell'ente.

In secondo luogo, attraverso tale attività si possono ottenere informazioni utili a supportare le scelte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione (per le rispettive competenze) in merito alle azioni di adeguamento e miglioramento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente rispetto alle finalità preventive indicate dal D. Lgs. 231/2001 (quali i livelli di esposizione ai singoli rischi di reato).

L'analisi del rischio di reato è stata effettuata tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- L'identificazione dei rischi di reato (attraverso l'individuazione delle aree e delle attività a rischio di reato);

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small></p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

- la reale probabilità che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato (tramite la valutazione degli Impatti);
- le debolezze operative di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere reati (livello di vulnerabilità).

Per la ponderazione del livello di rischio, in relazione alla probabilità che questo si verifichi, è stata utilizzata una matrice di valutazione del rischio progettata applicando i principi del metodo FMEA.

Nella matrice viene individuata orizzontalmente la gravità del danno arrecato dal verificarsi del rischio, mentre verticalmente la probabilità che questo rischio si contestualizzi. Gli indicatori numerici utilizzati saranno, sia per la gravità che per la probabilità, dal 1 al 4. Il risultato dell'indicatore numerico della gravità moltiplicato per l'indicatore numerico della probabilità sarà incrociato nella tabella dando il risultato relativo al livello di rischio riscontrato.

Per una migliore focalizzazione dei livelli di rischio, oltre al valore numerico, sono stati definiti dei colori indicativi di diversi livelli del rischio.

Legenda abbinamento colori/rischio

	Rischio basso		Rischio medio-Basso		Rischio medio		Rischio alto
--	---------------	--	---------------------	--	---------------	--	--------------


Matrice Valutazione rischio

		GRAVITA' DANNO			
		1	2	3	4
PROBABILITA'	1	1	2	3	4
	2	2	4	6	8
	3	3	6	9	16
	4	4	8	12	16

Al fine dell'individuazione delle "aree" e delle "attività" "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Più in dettaglio (come disposto dall'Art. 5 del D. Lgs. 231/2001) :

- 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

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001	Data. 10.02.2021
	PARTE GENERALE	Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

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).

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati negli **Allegati 231 ALL.MOG.01** denominato "Mappatura del rischio di reato".

Più precisamente, nell'**Allegato 231 ALL.MOG.01** sono riportati le seguenti informazioni:


- la mappa delle Aree a rischio di Reato, che evidenzia le Aree Funzionali (Organi e gli uffici operativi) potenzialmente esposte al rischio dei Reati richiamati dal Decreto;
- le misure di contenimento del rischio reato, che identifica i protocolli preventivi già esistenti o da elaborare per l'abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile (da intendersi nella residuale "possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo").

4.1 Attività di risk assessment finalizzate all'individuazione dei rischi di reato e alla valutazione del rischio e dell'efficacia preventiva del modello esistente

Per analizzare il rischio di reato si è proceduto eseguendo le fasi operative di seguito descritte:

- Identificazione della fattispecie di reato e conseguente individuazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato (in termini di condotte o attività operative);
- Contestualizzazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato rispetto all'ente tramite tecniche di self assessment (interviste al personale apicale e sottoposto condotte da team formati da avvocati e psicologi del lavoro);
- Valutazione della Probabilità delle Minaccia:
- Assegnazione a ciascuna minaccia di un valore probabilistico circa il verificarsi, in base ai seguenti parametri:
 - Storia delle problematiche riscontrate nei vari processi operativi;
 - Importanza dell'attività per l'ente o la funzione di riferimento;
 - Analisi di eventuali precedenti;
- Valutazione del Livello di Vulnerabilità:
- Valutazione del livello di vulnerabilità rispetto a ciascuna minaccia, tramite l'identificazione delle misure preventive attuate;
- Valutazione del possibile Impatto:
- Valutazione dei possibili danni derivanti all'ente in caso di commissione di Reati in termini di sanzioni pecuniarie e/o interdittive e di perdite di immagine, business e fatturato.

L'analisi è stata eseguita attraverso analisi documentale e tecniche di *self assessment* per le funzioni non coinvolte nella precedente mappatura dei rischi.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Per le indagini documentali si è analizzata la seguente documentazione (o se ne è verificata l'esistenza o la non sussistenza):

Informazioni istituzionali

- Configurazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro;
- Statuto;
- Dati relativi alle sedi, quali le ubicazioni geografiche e le attività svolte;

Governance, poteri e servizi in outsourcing

- Documenti ufficiali descrittivi dell'assetto di governance e processi decisionali e di controllo;
- Procure;
- Deleghe e organizzazione in tema di anti-infortunistica e igiene e sicurezza sul lavoro, ambiente e rifiuti, privacy e sicurezza delle informazioni, comunicazioni sociali e/o altre tematiche attinenti al business di impresa;
- Organigramma e Funzionigramma;
- Contratti service con terzi (rilevanti).

Personale

- Piani e schemi di incentivi alla retribuzione;
- Informazioni sul rapporto con i sindacati e conflitti sindacali.


Lo studio della governance e dell'organizzazione formale dell'ente ha permesso di rilevare importanti informazioni al fine dell'individuazione e valutazione del rischio. Tuttavia, come detto, tale attività è stata ritenuta necessaria, ma non sufficiente per una completa analisi del rischio, posto che spesso le condotte illecite ineriscono le cosiddette "aree grigie" delle attività aziendali, ovvero quelle svolte di fatto dal personale e non regolamentate dalla normativa aziendale.

Le indagini di *self assessment* hanno quindi permesso di verificare ed evidenziare la sussistenza di rischi di reato in seno alle singole aree o funzioni aziendali.

4.2 Mappa delle aree e mappa delle attività istituzionali "a rischio reato" (art. 6, comma 2, lett. a del Decreto)

Le principali informazioni inerenti l'individuazione dei rischi di reato sono riportate nella mappa delle aree e nella mappa delle attività a rischio di reato.

La "Mappa del Rischio Reato" evidenzia le Funzioni e gli Organi aziendali esposti al rischio di commettere condotte illecite, in base ai poteri e alle mansioni attribuite.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

La “Mappa delle attività a rischio di reato” evidenzia i processi e/o le attività sensibili, ovvero quelle attività o processi di competenza degli organi e delle aree o funzioni aziendali nei quali si possono in astratto realizzare condotte costituenti i reati presupposto.


4.3 Modalità di gestione del Rischio

Sulla base degli esiti dell’attività finalizzata a individuare e valutare i rischi di reato sono state implementate Procedure Speciali e Protocolli preventivi per l’abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile (da intendersi nella residuale “*possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo*”).

I Protocolli già esistenti, quali le procedure operative già formalizzate dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro, sono state valutate in ottica 231, per verificare la loro efficacia come protocolli preventivi in relazione ai correlati Reati presupposto.

Le Procedure Speciali 231 ed Protocolli preventivi ivi previsti si uniformano ai seguenti principi generali:

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa;
- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l’esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio della Fondazione Lavoro;
- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un’adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- esistenza di strumenti di gestione delle risorse finanziarie.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG


5. CODICE ETICO

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, la Fondazione Consulenti per il Lavoro si è dotata di un Codice Etico, i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.

Il Codice Etico adottato dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia" (quali norme etiche applicate all'attività professionale), che la Fondazione Consulenti per il Lavoro riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi Dipendenti, Delegati e di tutti coloro che, anche all'esterno della Fondazione Consulenti per il Lavoro, cooperano al perseguimento dei fini istituzionali.

La Fondazione Consulenti per il Lavoro è impegnata ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che le attività poste in essere dalla Fondazione Lavoro si svolgano nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico sarà sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Fondazione Consulenti per il Lavoro e/o della sua organizzazione interna.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

6. CODICE COMPORTAMENTALE NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Oltre al Codice Etico, la Fondazione Consulenti per il Lavoro ha istituito un “Codice Comportamentale nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro e codificato come PR 231.5.

Tale Codice prevede che chiunque operi nell’interesse o a vantaggio della Fondazione Consulenti per il Lavoro attraverso i propri dipendenti o rappresentanti, non deve promettere od offrire ai Pubblici Ufficiali denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi della Fondazione Consulenti per il Lavoro o anche per compensare o ripagare per un atto del loro ufficio i Pubblici Ufficiali stessi, ovvero per conseguire l’esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Inoltre il Codice prevede una serie di divieti che tutti i Destinatari devono rispettare, tra i quali:


- è vietato influenzare l’indipendenza di giudizio del Pubblico Ufficiale, distoglierlo dal servizio esclusivo alla Pubblica Amministrazione;
- é vietato qualsiasi comportamento finalizzato ad assicurare un qualsiasi illecito vantaggio alla Fondazione Consulenti per il Lavoro o al Destinatario;
- é vietato distogliere il Pubblico Ufficiale dallo svolgimento delle proprie incombenze, promettendo o coinvolgendolo in attività di svago, viaggi e/o sollevandolo dai propri compiti eseguendone le attività;
- è vietato chiedere al Pubblico Ufficiale informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, comportamenti che ostacolano l’esercizio di diritti di terzi, comportamenti che intralciano l’esercizio della Pubblica Amministrazione.

Infine, prevede che chiunque riceva direttamente o indirettamente richieste di benefici dai Pubblici Ufficiali ne deve dare immediata segnalazione all’Organismo di Vigilanza, attraverso i canali di segnalazione ufficiali, descritti anche nel capitolo del presente Modello relativo all’Organismo di Vigilanza.

6.1 Codice Anticorruzione

Oltre al Codice Comportamentale nei confronti della Pubblica Amministrazione, la Fondazione Consulenti per il Lavoro ha istituito un “Codice Comportamentale Anticorruzione” approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro e codificato come PR 231.7.

Tale Codice riporta regole di condotta che indicano i comportamenti che i Destinatari devono tenere nei confronti di Amministratori, Sindaci, Direttori Generali, Liquidatori e Responsabili della redazione di documenti contabili o fiscali o del personale di imprese private, nonché nei confronti di Pubblici Ufficiali e incaricati di pubblico servizio affinché siano prevenuti comportamenti idonei a realizzare Reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small></p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Il Codice Comportamentale Anticorruzione riporta la posizione della Fondazione Consulenti per il Lavoro di assoluta intransigenza nei confronti di qualsiasi forma di abuso d'ufficio e corruzione, anche nei confronti di personale di imprese private. Questa posizione contribuisce a rispettare gli impegni cui la Fondazione Consulenti per il Lavoro si è volontariamente vincolata anche attraverso la formalizzazione del proprio Codice Etico.

Il Codice prevede che tutti i Destinatari, nello svolgimento delle attività di lavoro, sono tenuti ad assumere una posizione di ferma opposizione rispetto ad ogni forma di abuso d'ufficio e corruzione. Al fine di ottenere tale rispetto, la Fondazione Consulenti per il Lavoro si impegna a diffondere tale Codice tramite apposite comunicazioni ed incontri informativi.

7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

La Fondazione Consulenti per il Lavoro, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale Protocollo di primario rilievo, opererà al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.


Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite sotto il controllo e con la coordinazione dell'Organismo di Vigilanza e con i responsabili dei settori operativi della Fondazione Lavoro coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale.

Le attività di informazione e formazione dovranno essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il Personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;
- successivamente, ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente i riferimenti al Modello e ai relativi Protocolli, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni;
- la sottoscrizione da parte dei Dipendenti di apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- una specifica attività di formazione che dovrà essere pianificata con riferimento ai responsabili delle funzioni e dei servizi operativi.


 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, dovrà essere predisposta una specifica area della rete informatica di proprietà della Fondazione Lavoro dedicata all'argomento e aggiornata (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

8. INFORMAZIONE AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori, consulenti e Partner sono fornite, da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

9. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE


Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative che regolano il funzionamento dei processi "core" della Fondazione Consulenti per il Lavoro. Tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti al Personale Apicale, a tutto il personale dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Fondazione Consulenti per il Lavoro, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

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

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni degli Amministratori, dei delegati, dei Dipendenti e altri soggetti terzi in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - violazione del Codice Etico;
 - violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli;
2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione Consulenti per il Lavoro nei confronti dell'Amministratore e/o Dipendente, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Fondazione Consulenti per il Lavoro, nonché reiterate violazioni alle procedure operative;
3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Fondazione Consulenti per il Lavoro tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

10. ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1. *L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza.*

L'articolo 6., lettera b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo interno alla Fondazione Consulenti per il Lavoro dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'autonomia ed indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'OdV, nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto in posizione paritetica all'intero Consiglio di Amministrazione.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che dovrà svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è affidato ad un organismo collegiale *ad hoc*, istituito dal Consiglio di Amministrazione con la delibera di approvazione del Modello.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV della Fondazione Consulenti per il Lavoro è supportato, di norma, da tutte le funzioni aziendali e si può avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.


10.2. *Architettura e Composizione dell'Organismo di Vigilanza*

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'OdV, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Il Consiglio di Amministrazione, perciò, ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai consulenti organizzativi della Fondazione Consulenti per il Lavoro, al fine di individuare i punti di forza e le eventuali controindicazioni delle diverse soluzioni prospettate.

Al riguardo è forte convincimento del Consiglio di Amministrazione che, ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza, sia opportuno valutare, la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- autonomia ed indipendenza dell'organismo e dei membri, intesi come:
 - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi;
 - possibilità di relazionarsi direttamente con il CDA;
- professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo, per il tramite dei membri, deve possedere:

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

- adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali (campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il contenimento dei rischi, flow charting di procedure, processi, conoscenza del diritto e delle tecniche amministrativo contabili, ecc.);
- continuità di azione, da realizzarsi attraverso la presenza nell'Organismo di una persona interna dedicata all'attività di vigilanza sul Modello.

In considerazione di quanto sopra, e avuto specifico riguardo alla struttura ed operatività della Fondazione Consulenti per il Lavoro, il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'affidamento delle mansioni dell'OdV ad un solo soggetto non rappresenti una soluzione pienamente conforme alle esigenze espresse dal Decreto. Tale soluzione infatti, pur garantendo all'OdV parte della professionalità e della continuità di azione necessarie, incontra tra gli altri i seguenti limiti:

- la dimensione della Fondazione Consulenti per il Lavoro impone una forma collegiale per l'Organismo di Vigilanza, in linea con le prime pronunce giurisprudenziali sul punto;
- il prevedibile carico di lavoro potrebbe pregiudicare l'efficacia del Modello e compromettere la produttività della Funzione stessa.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene inoltre che l'affidamento delle mansioni dell'OdV ad un organismo collegiale costituito *ad hoc* e composto da membri degli Organi Sociali non sia praticabile, stante il venir meno dei requisiti di autonomia e indipendenza richiesti dal legislatore.


Il Consiglio di Amministrazione ritiene altresì che l'affidamento delle mansioni dell'OdV ad un organismo collegiale costituito ad hoc e composto da soli soggetti esterni (in particolare, avvocati, commercialisti, revisori, ecc.) non rappresenti una soluzione pienamente conforme alle esigenze espresse dal Decreto. Tale soluzione infatti, pur garantendo all'OdV la professionalità ed eventualmente l'autonomia e indipendenza dell'organismo, incontra i seguenti limiti:

- la lettera della legge, che ai sensi dell'articolo 6 sembra intendere tale organismo come "*organismo [interno] dell'ente*" con ciò indicando la necessaria presenza di soggetti che garantiscano la continuità di azione e presenza presso l'azienda¹;
- la mancanza di continuità di azione, quale deterrente in sé e mezzo per garantire l'effettività del Modello;
- la difficoltà di garantire l'accesso a tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento delle mansioni previste dal Decreto.

In considerazione degli elementi sopra illustrati il Consiglio di Amministrazione ritiene che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto è rappresentata dal conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un organismo collegiale costituito *ad hoc* e composto da tre membri.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e

¹ La cosiddetta funzione "*watch-dog*" dei *compliance programs* anglosassoni.

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

controllo, l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (si veda a tale proposito quanto riportato di seguito negli appositi paragrafi).

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione. Il potere di spesa sarà esplicito in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

10.3. Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare che ne determina la durata in carica, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate).

I membri dell'Organismo designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. Tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di fatti illeciti che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Fondazione Consulenti per il Lavoro e/o degli Amministratori, nel qual caso il neo eletto Organo Amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo.


È altresì rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre componenti che provvedono a nominare il Presidente, salvo che tale funzione non sia direttamente attribuita dal Consiglio di Amministrazione attraverso la delibera di nomina dei componenti.

Possono essere nominati membri dell'OdV persone fisiche che abbiano i requisiti di onorabilità e professionalità indicati nel presente documento, in funzione dei quali possano garantire all'Organismo di Vigilanza i requisiti richiesti dalla norma (autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione).

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, i componenti dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

1. non dovranno rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Fondazione Consulenti per il Lavoro;
2. non dovranno intrattenere significativi rapporti di affari con la Fondazione

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

Consulenti per il Lavoro, ;

3. non dovranno far parte del nucleo familiare di membri del CDA intendendo per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
4. non dovranno essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per Reati di cui il Modello mira la prevenzione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e allo stesso OdV l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Oltre che in caso di morte, decadono automaticamente dalla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- ricadono nelle ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti 1 – 6;
- vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- siano condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dalla carica stessa.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa. Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:


- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

In caso di dimissioni o decadenza automatica di un componente dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano dell'OdV di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

Con la delibera di revoca di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un nuovo componente.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto nella sua completezza, ovvero decadono dall'incarico tutti i suoi componenti, se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti stessi. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a

 Fondazione Consulenti per il Lavoro <small>AGENZIA PER IL LAVORO</small> <small>Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007</small> <small>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</small>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

nominare a nuovo tutti i componenti.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono intrattenere significativi rapporti di affari con la Fondazione Consulenti per il Lavoro o con altre Fondazioni Consulenti per il Lavoro controllate o collegate, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

10.4. Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.


Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

I. con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività a rischio di reato e dei relativi processi sensibili, anche a mezzo di tecniche di *self assessment*;
- valutare, in ottica *ex ante* e in base agli esiti dell'analisi dei rischi di reato, l'idoneità dei Protocolli di prevenire i Reati;
- coordinarsi con le funzioni aziendali preposte alle attività di comunicazione, sensibilizzazione e formazione per garantire a tutti i Destinatari la necessaria conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e del Modello, controllandone l'esecuzione;
- curare l'aggiornamento dello spazio nella rete informatica della Fondazione Consulenti per il Lavoro contenente tutte le informazioni relative al Decreto e al Modello, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte;

II. con riferimento alla verifica dell'effettività del Modello:

- effettuare periodicamente verifiche su atti, procedure o processi aziendali in relazione alle Attività a rischio di Reato, per controllare il rispetto dei Protocolli;
- coordinarsi con tutte le funzioni aziendali per istituire e gestire un sistema di monitoraggio delle Attività a rischio di Reato che l'OdV decide di sottoporre a controllo specifico;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni

 <p>Fondazione Consulenti per il Lavoro</p> <p>AGENZIA PER IL LAVORO Aut. Min. n. 19009 del 23/07/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI D.LGS 231/2001 PARTE GENERALE	Data. 10.02.2021
		Rev. 1
		Codice: 231 MO-PG

aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;

III. con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.); particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Durante la propria attività l'Organismo di Vigilanza dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli Organi Sociali.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari al fine di garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

In caso di urgenza o quando richiesto da un membro, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito ad eventuali criticità riscontrate.

La relazione semestrale deve avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i monitoraggi effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della valutazione delle Attività a rischio di reato;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Fondazione Consulenti per il Lavoro per i diversi profili specifici.