

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 1 / 32
------------------------	---	------------------------------

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.lgs. 231/01

PARTE GENERALE

INDICE DELLE REVISIONI			
Rev.	Parti revisionate	Data	Presidente
–	Emissione		
1	Aggiornamento catalogo reati presupposto		
2	Aggiornamento catalogo reati presupposto		
3	Aggiornamento catalogo reati presupposto		
4	Aggiornamento catalogo reati presupposto	08/09/2017	
5	Revisione complessiva e aggiornamento catalogo reati presupposto: introduzione art 25 quaterdecies con introduzione dei reati di frode in competizioni sportive. Modifica (aggiornamento) dell'art. 416 ter c.p. (reato già inserito nell'art. 24 ter del D.Lgs 231/01) introduzione art 25 quinquiesdecies con introduzione dei reati tributari	20/01/2020	
6	Aggiornamento risk assessment	26/11/2021	
7	Revisione complessiva e aggiornamento catalogo reati presupposto.	28/05/2026	

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 2 / 32
------------------------	---	------------------------------

1	PARTE GENERALE	3
1.1	DEFINIZIONI	3
1.2	GENERALITÀ.....	4
1.2.1	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
1.2.2	I SOGGETTI INTERESSATI	8
1.2.2.1	La Fondazione è tra i destinatari	8
1.2.2.2	L'analisi dei reati	8
1.2.3	LE SANZIONI.....	8
1.2.4	LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE E LE CIRCOSTANZE CHE LA ESCLUDONO.....	9
1.2.5	GLI ADEMPIMENTI DA ASSOLVERE PER PREVENIRE IL PERICOLO DI RESPONSABILITÀ	9
1.3	LINEE E CRITERI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	11
1.3.1	MODALITÀ ASSUNTE NEL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	11
1.3.1.1	Struttura del Modello Organizzativo	11
1.3.1.2	Obiettivi del Modello Organizzativo	11
1.3.1.3	Linee guida.....	12
1.3.1.4	Metodologia per l'elaborazione del Modello Organizzativo.....	13
1.4	MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE.....	14
1.4.1	AMBITO DI ADOZIONE	14
1.4.2	STRUTTURA DI GOVERNO E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE	14
1.4.3	ANALISI DELLE AREE NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI REATI	14
1.4.4	MAPPATURA DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT).....	17
1.4.5	CRITERI GENERALI E REGOLE DI COMPORTAMENTO	19
1.4.6	PROCEDURE E SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI.....	20
1.4.7	IL SISTEMA DI DELEGHE E DI PROCURE.....	20
1.4.8	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE.....	21
1.4.9	RAPPORTI LIBERO-PROFESSIONALI	21
1.5	CODICE ETICO.....	22
1.6	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
1.6.1	ORGANISMO DI VIGILANZA DI INIZIATIVA E DI CONTROLLO.....	22
1.6.2	RISORSE FINANZIARIE DEL ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
1.6.3	AUTONOMIA E GARANZIE PER L'OPERATIVITÀ DEL ORGANISMO DI VIGILANZA	22
1.6.4	FUNZIONI DEL ORGANISMO DI VIGILANZA	23
1.6.5	POTERI DEL ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
1.6.6	RIUNIONI DEL ORGANISMO DI VIGILANZA	25
1.6.7	DECADENZE	25
1.6.8	PROCEDURE DEL ORGANISMO DI VIGILANZA	25
1.6.9	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
1.6.10	SEGNALAZIONI - LA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING.....	27
1.6.11	RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	28
1.6.12	FLUSSI INFORMATIVI TRA IL RPCT E ODV	29
1.7	SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
1.8	APPROVAZIONE DEL MODELLO E AGGIORNAMENTO PERIODICO.....	32
1.9	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	32

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 3 / 32
------------------------	---	------------------------------

1 PARTE GENERALE

1.1 DEFINIZIONI

FONDAZIONE: si intende **FONDAZIONE MINOPRIO ITS ACADEMY** con sede legale in Vertemate con Minoprio (Co) in viale Raimondi n.54 (definita “Fondazione” o “Azienda” o “Ente”).

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE (CE): è il documento ufficiale della Fondazione che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei “portatori di interesse” (dipendenti, fornitori, utenti, ecc.).

Esso è deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione e costituisce, unitamente alle prescrizioni portate dal MO, il sistema di autodisciplina aziendale.

DESTINATARI: si intendono tutti i dipendenti della Fondazione con qualsivoglia funzione e qualificazione nonché i professionisti e tutti gli altri collaboratori che, in forma individuale o quali componenti una Associazione Professionale, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse della Fondazione o sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

D. LGS. 231/2001 significa: Decreto Legislativo 8/6/2001 n.231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica” e successive modificazioni ed integrazioni.

FORNITORI: in genere controparti contrattuali della Fondazione quali, esemplificativamente, gli appaltatori e fornitori di opere, di beni e servizi, siano essi società di capitali, persone fisiche, altri soggetti giuridici coi quali la Fondazione stabilisce qualsiasi forma di collaborazione nell'ambito di processi commerciali.

CCNL: contratto di lavoro applicabile alla Fondazione del Commercio (per la figura di dirigente) e di ANINSEI.

LINEE GUIDA: le Linee Guida adottate da CONFINDUSTRIA, associazione di categoria di riferimento, per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001.

MODELLO (MO): documento della Fondazione in cui è riportata l'analisi dei rischi (risk assessment) e le procedure da seguire nello svolgimento delle attività (risk management) in maniera tale da rispettare i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico.

GRADO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO in sede di Risk Assessment:

ALTO: alta probabilità di accadimento

MEDIO: media probabilità di accadimento

BASSO: bassa probabilità di accadimento

MOLTO BASSO: remota possibilità di accadimento

NON RIFERIBILE: reati che per la natura dell'Ente non hanno nessuna possibilità di accadimento

ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV): organismo di vigilanza costituito in forma collegiale, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto agli Organi di gestione della Fondazione e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Codice Etico Comportamentale.

REATI: reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

TERZO: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Azienda o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come DESTINATARIO, ivi compreso gli studenti anche appartenenti alla fascia di età 14-18 anni, di minore età.

P.A.: Pubblica Amministrazione, compresi i funzionari e gli incaricati di settore di servizio.

NOTE SCUOLA o LAVORO: La “Dote Scuola o LAVORO” è un aiuto concreto per l'educazione dei giovani studenti lombardi o per l'(re)inserimento nel mondo del lavoro:

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 4 / 32
------------------------	---	------------------------------

- accompagna il percorso educativo dei ragazzi che frequentano le scuole statali e paritarie o le istituzioni formative regionali
- garantisce la libertà di scelta e il diritto allo studio
- consolida il sistema scolastico e potenzia le opportunità per le famiglie lombarde
- sono un sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale. Risponde alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita professionale attraverso un'offerta integrata e personalizzata di servizi.

È organizzata attraverso il sistema Dote rivolto direttamente alla persona, spendibile per la fruizione di servizi di istruzione, formazione professionale e di accompagnamento al lavoro, secondo il profilo personale di ciascuno.

1.2 GENERALITÀ

1.2.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con l'emanazione del Decreto Legislativo n. 231 del 2001, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento un complesso ed innovativo sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura dell'Ente medesimo ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.

La Relazione Ministeriale al D.lgs. 231/2001 dà una sintetica ma chiara spiegazione delle ragioni del provvedimento.

La persona giuridica, autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, è ormai considerata anche quale punto di riferimento di precetti di varia natura (in particolare di precetti etici e di codici di comportamento) e matrice di decisioni e attività dei soggetti che operano in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse.

È quindi emersa l'esigenza, da parte delle Autorità sopranazionali e nazionali, di migliorare i controlli sulle persone giuridiche (Enti e Società), aumentandone la responsabilità per gli atti compiuti nello svolgimento della loro attività.

La normativa nazionale (legge delega 29/9/2000 n.300, art. 11 in specie ed il susseguente D.lgs. 8/6/2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni) -in esecuzione anche di obblighi e convenzioni intervenute (Convenzione CEE 26/7/1995, Convenzione OCSE 17/12/1997, ecc.) - definisce un sistema di responsabilità sanzionatoria degli Enti e delle Società per fatti illeciti posti in essere da soggetti operanti nell'interesse o per conto della persona giuridica.

La natura di queste responsabilità è definita - rispetto ai canoni tradizionali - come un terzo *genus*, rappresentato dalla previsione di applicazione di una sanzione amministrativa (come conseguenza, peraltro, di un reato e nell'ambito di un processo penale); così la Relazione definisce la responsabilità ex D.lgs 231/2001: "Il concetto innovativo, decretato dal D. lgs 231/2001, sancisce la nascita di un *tertium genus* di responsabilità avente natura extrapenale che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle della massima garanzia".

La stessa Delega prevedeva, a vero dire, uno spettro molto ampio di intervento.

Il D.lgs 231/2001 ha effettuato inizialmente una scelta meno incisiva, prevedendo le sanzioni amministrative solo per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, quali quelli di corruzione e concussione, d'indebita percezione di erogazioni pubbliche, di truffa ai danni dello Stato e di frode informatica.

Il testo della relazione accompagnatoria parla, infatti, di "carattere di forte innovazione" del provvedimento e con seguente necessità di iniziale contenimento della sua operatività.

Non vi è dubbio, tuttavia, che si è in presenza di una sicura tendenza alla possibile estensione delle ipotesi di applicazione, nell'ambito dell'obiettivo di affermare la cosiddetta "cultura aziendale della responsabilità".

In effetti, a partire dal 2001, le ipotesi trasgressive assoggettate a sanzioni sono state progressivamente ampliate; così:

- con D.lgs 350/2001 sono stati inclusi i reati di fabbricazione ed uso della moneta (art.25 bis);
- con D.lgs 61/2002 sono stati inclusi i reati societari previsti dalla formulazione dello stesso D.lgs 11/4/2002 n.61 che, in esecuzione della delega contenuta nella L. 3/10/2001 n.366, ha riformato gli illeciti in materia societaria previsti dagli artt.2621 e segg. del Codice Civile;

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 5 / 32
------------------------	---	------------------------------

- con L. 14/1/2003 n.7, è stato introdotto nel D.lgs 231/2001 l'ulteriore art.25 quater che prevede l'applicazione delle sanzioni amministrative per gli Enti nel caso di delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- coll'art.8 comma 1 della legge 9/1/2006 n.7 è stato introdotto l'art.25 quater-1 che prevede l'estensione delle sanzioni amministrative alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- coll'art.5 della legge 11/8/2003 n.228 la responsabilità è stata estesa, coll'art.25 quinquies ai delitti contro la personalità individuale (ex artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies, 601, 602 c.p.);
- coll'art.9 L. 18/4/2006 n.62 è stato introdotto l'art.25 sexis che riferisce la responsabilità amministrativa pure agli abusi di mercato (ex D.lgs 24/2/1998 n.58 parte V tit.1 bis capo 2);
- coll'art.9 L. 3/8/2007 n.123 e col D.lgs 9/4/2008 n.81 (art.300) il D.lgs 231 è stato integrato coll'art.25 septies che estende la responsabilità amministrativa ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- con D.lgs 16/11/2007 è stato introdotto l'art.25 octies che estende la responsabilità ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o altra utilità di provenienza illecita;
- con L. 48/2008 sono stati introdotti più reati relativi alla attività informatica.
- con legge 99 2009 è stato introdotto l'art. 24 bis relativo ai reati informatici e al trattamento illecito dei dati
- con legge 99 2009 è stata estesa la responsabilità anche per i reati di cui agli artt. 473 c.p. (contraffazione, alterazione e uso di segni distintivi o di opere dell'ingegno o di prodotti industriali) e 474 c.p. (introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi)
- con leggi 99/2009 e 116/2009 (art.4) la responsabilità è stata estesa ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies) nonché al reato di induzione a non rendere o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria. “
- Con l'art.2 comma 29, L. 94/2009 è stato introdotto l'art. 24 ter del D.lgs 231/2001 in tema di delitti di criminalità organizzata, con l'art. 10 L.146/2006, la responsabilità è stata estesa anche ai delitti di criminalità organizzata transnazionale.”
- Art. 2 del D.lgs 121 del 16 agosto 2011; il D.lgs 231/01 è stato integrato con l'art. 25 undecies che include i reati ambientali tra quelli da gestire nel Modello Organizzativo ex D.lgs 231/01.
- con D.M. 26/6/2003 n. 201 sono state poi approvate norme regolamentari relative ai procedimenti di accertamento dall' illecito amministrativo.
- Con il Dlgs 16/07/2012 n. 109 art. 2, comma 12 bis, il D.lgs 231/01 è stato integrato con l'art. 25-duodecies per l'impiego di cittadini di paesi terzi in cui il soggiorno è irregolare.
- con Legge n. 190 del 2012 sono stati introdotti 2 nuovi reati presupposto:
 - Art. 319 quater c.p. “induzione indebita a dare o promettere utilità,
 - Art. 2635 c.c. “corruzione tra privati”
- con D.lgs 04/3/2014 n. 39 di attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2014 ed è entrato in vigore il 6 aprile 2014.L'articolo 3 del decreto introduce le seguenti modifiche al comma 1, lettera c), dell'articolo 25-quinquies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. inserito nel catalogo dei reati presupposto il delitto di cui all'articolo 609-undecies c.p. "Adescamento di minorenni.
- La legge 186/2014 ha dettato una serie di disposizioni volte ad incentivare l'emersione e il rientro dei capitali e misure finalizzate a potenziare la lotta all'evasione. Ha quindi introdotto il nuovo reato di autoriciclaggio ex art. 648 ter 1 c.p. e ha modificato l'art. 25 octies del D.lgs 231/01 includendo la nuova fattispecie fra i reati presupposto.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 6 / 32
------------------------	---	------------------------------

- La Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), ha modificato il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale [2] un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.
- La legge 27 maggio 2015 n. 69 (G.U. n.124 del 30-5-2015) - all'articolo 12 - ha introdotto "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari entrata in vigore il 14 giugno 2015
- La legge 199 del 2016 recante disposizioni in materia contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo del settore agricolo (GU 29/10/2016 entrata in vigore il 04/11/2016) ha modificato l'art. 603 bis del c.p. e ha integrato l'art. 25 quinquies D.LGS 231/01 8 giugno 2001 nr. 231, contemplandolo come reato presupposto.
- Il D.lgs. 15/03/2107 nr. 38 ha introdotto i nuovi articoli aventi ad oggetto la corruzione tra privati o la istigazione alla corruzione tra privati e ha modificato l'art. 25 ter del D.lgs. 231/01.
- La legge 161/17 ha modificato, a partire dal 19/11/2017, il codice antimafia ex D.lgs. 159/11 e relativi reati presupposto ai sensi degli artt. 24, 24 ter, 25, 25 quater e duodecies oltre che i reati transnazionali;
- Legge 179 del 30/11/2017 che prevede disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (cd whistleblowing).
- Il Dlgs. n. 21/2018 ha introdotto il reato presupposto di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)
- La legge n. 3/2019 ha introdotto nuove misure di contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici ed ha introdotto un nuovo reato ex art. 346 bis c.p. "Traffico di influenze illecite" inserito tra i reati presupposto e ha apportato modifiche al regime sanzionatorio degli artt.li 318, 321 e 322 c.p.
- La legge 39/2019 ha esteso la responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse. La legge n. 43/2019 ha modificato l'art. 416-ter del codice penale in materia di voto di scambio politico- mafioso.
- Il D.Lgs. n. 75/2020, in ottemperanza alla c.d. Direttiva PIF (UE 2017/1371), ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto i cd. reati tributari.
- Il D.lgs. 184/2021 ha introdotto tra i reati presupposto, all'art. 25-octies.1 del Decreto, i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori.
- Il D.Lgs. 195/2021 in attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, ha ampliato la portata dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio.
- Il D.L. n. 13/2022 ha modificato le fattispecie di cui agli artt. 316-bis, 316-ter, 640-bis c.p.
- La legge n. 22/2022 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies del Decreto).
- Il D.Lgs. n. 19/2023 ha aggiunto tra i reati societari, reati presupposto ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, il delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.
- Il D.L. n. 20/2023 ha modificato il delitto relativo alle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3bis, 3ter e comma 5 Dlgs. n. 286/1998).
- La Legge n. 93/2023 ha modificato i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto).

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 7 / 32
------------------------	---	------------------------------

- La legge n. 137/2023 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.); turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.); trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).
- La legge n. 206/2023 ha modificato i reati di vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.).
- Il D.lgs. n. 87/2024 ha modificato il delitto di indebita compensazione di cui all'art. 10-quater Dlgs n. 74/2000.
- La legge n. 90/2024 ha introdotto modifiche riguardanti i reati informatici.
- La legge n. 112/2024 ha inserito tra i reati presupposto il delitto di indebita destinazione di denaro o cose mobili ai sensi dell'art. 314-bis c.p.
- Il D.Lgs. 141/2024 ha modificato la disciplina relativa ai reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del Decreto).
- Il D.Lgs. 129/2024 prevede sanzioni amministrative pecuniarie a carico degli enti nel caso in cui sia commessa nel suo interesse o a suo vantaggio, da soggetti in posizione apicale o da sottoposti, una delle violazioni previste dal cd. Regolamento MICA (regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività) ossia le condotte aventi ad oggetto l'abuso o la comunicazione illecita di informazioni privilegiate e la manipolazione di mercatocommessi con riferimento alle attività di negoziazione di cripto-attività.
- La legge n. 166/2024 ha modificato, nuovamente, i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto);
- La legge n. 187/2024 ha modificato il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12bis Dlgs. 286/1998).
- La legge n. 80/2025 ha introdotto il delitto di detenzione di materiale con finalità di terrorismo all'art. 270-quinquies. 3 c.p.;
- La legge n. 82/2025 ha modificato i reati presupposto di uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) e distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- La legge n. 132/2025, in materia di intelligenza artificiale, ha modificato gli artt. 2637 c.c., art. 185 D.lgs. n. 58/1998, art. 171, L.n. 633/1941 comma 1 lett. a-bis, ;
- Il Decreto Legge n. 116/2025 ha modificato il reato di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.), omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.);
- Legge n. 147/2025 ha modificato i reati introdotti dal D.L. n. 116/2025, ed in particolare, di attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 Dlgs. 152/2006), spedizione illegale di rifiuti (art. 259 D.lgs. 152/2006), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.lgs. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.), abbandono di rifiuti in casi particolari (art. 255-bis Dlgs. 152/2006), abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-ter Dlgs. 152/2006), combustione illecita di rifiuti (art. 256-bis Dlgs. 152/2006), aggravante dell'attività d'impresa (art. 259-bis Dlgs. 152/2006)
- Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211, di "*attuazione della Direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673*".

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 8 / 32
------------------------	---	------------------------------

1.2.2 I SOGGETTI INTERESSATI

1.2.2.1 La Fondazione è tra i destinatari

Ai sensi dell'art.11 della legge Delega 300/2000 e dell'art. 1 del D.lgs 231/2001, la gamma degli Enti interessati è assai ampia; in particolare, secondo l'art.1 c. II del D.lgs 231/2001 **"le disposizioni in esso presenti si applicano agli Enti forniti di personalità giuridica e alle Società e Associazioni privi di personalità giuridica"**.

La Fondazione presenta la caratteristica di Ente, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, le cui entrate sono in parte derivate dal sistema pubblico, sia sotto forma di tariffe per servizi che di contributi a sostegno di determinate attività, in aggiunta a ricavi provenienti da fonte privata.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge, poi, alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

1.2.2.2 L'analisi dei reati

La responsabilità dell'Ente sorge qualora venga commesso uno dei reati previsti, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, da uno dei seguenti soggetti:

- persone fisiche che rivestono funzioni "apicali" (rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- persone fisiche che operano per nome e per conto dell'Ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

La responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica apicale. In tal caso ricade sull'Ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l'atto commesso è estraneo alle policy aziendali.

Viceversa, la responsabilità dell'Ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali. In tal caso l'onere della prova ricade sull'accusa che deve dimostrare l'esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possono comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

1.2.3 LE SANZIONI

Le sanzioni, come dettosi, sono comminate all'interno del procedimento penale e sono costituite da misure:

- pecuniarie (da 100 a 1000 quote);
- interdittive;
- di confisca;
- di pubblicazione della sentenza di condanna.

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale (a cui sono demandati l'accertamento del reato della persona fisica, la valutazione in ordine al comportamento dell'ente, l'irrogazione a quest'ultimo della sanzione amministrativa, nonché la sua esecuzione) è piuttosto articolato.

In primo luogo, per qualunque illecito amministrativo dipendente da reato è stabilita la sanzione pecuniaria (art. 10), modulata in quote, che non possono essere previste in numero inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di ciascuna quota varia da un minimo di Euro 258,23 (500.000 lire) ad un massimo di Euro 1.549,37 (3.000.000 di lire), sicché l'ammontare della sanzione pecuniaria concretamente irrogabile non potrà essere inferiore ad Euro 25.822,85 (50.000.000 di lire), né potrà superare Euro 1.549.370,70 (3.000.000.000 di lire). Ovviamente, in virtù del principio di legalità (art. 2), la previsione edittale del numero delle quote è effettuata dal legislatore, relativamente ad ogni reato. All'interno del quadro edittale, il giudice è chiamato ad esprimere una duplice valutazione; innanzitutto determina il numero delle quote da applicare in concreto, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 9 / 32
------------------------	---	------------------------------

ulteriori illeciti; successivamente, fissa l'importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

In secondo luogo, il sistema sanzionatorio è completato dalle sanzioni interdittive (art. 13), le quali - a differenza delle sanzioni pecuniarie, previste per ogni reato - si applicano solo in relazione a talune fattispecie ritenute più gravi.

Inoltre, il decreto subordina la loro irrogazione al ricorrere di una delle seguenti condizioni: che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione purché, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero, in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono essere applicate tra loro congiuntamente e anche in via cautelare; esse sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9).

Infine, sono previste quali sanzioni anche la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18), che può essere disposta solo qualora venga applicata, nei confronti dell'Ente, una sanzione interdittiva, e la confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19) che consegue sempre alla sentenza di condanna, anche nella forma per equivalente (cioè avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità del medesimo valore del prezzo o del profitto del reato, qualora non sia possibile l'apprensione di questi).

1.2.4 LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE E LE CIRCOSTANZE CHE LA ESCLUDONO

La responsabilità dell'Ente presuppone la commissione dei reati previsti da soggetti che si trovano in posizione apicale od anche in posizione subordinata (in quanto sottoposti all'altrui vigilanza).

Il decreto prevede tuttavia, un meccanismo di esonero da responsabilità, che - ispirato al sistema dei *compliance program* da tempo funzionante negli Stati Uniti - ruota appunto attorno all'adozione ed alla effettiva attuazione, da parte dell'ente medesimo, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si tratta, in sostanza, di veri e propri programmi di autoregolamentazione, dalla cui adozione ed attuazione possono derivare per l'ente - oltre all'esonero da responsabilità (al ricorrere di determinate condizioni) - importanti conseguenze sia sostanziali che processuali in tema, ad esempio, di commisurazione e riduzione della pena pecuniaria, di inapplicabilità delle sanzioni interdittive e di sospensione e revoca delle misure cautelari.

1.2.5 GLI ADEMPIMENTI DA ASSOLVERE PER PREVENIRE IL PERICOLO DI RESPONSABILITÀ

Secondo quanto previsto dagli articoli 6-7 del D.lgs 231/2001, per prevenire il pericolo di accollo di responsabilità, l'Ente è chiamato a dimostrare:

- a) di avere effettuato congrue valutazioni sulla possibilità di incidenza di determinati rischi nell'ambito della propria organizzazione;
- b) di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; in modo particolare, questi modelli devono:
 - ✓ individuare le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - ✓ prevedere specifici protocolli o regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai rischi di commissione dei reati da prevenire;
 - ✓ nel caso in cui sia necessario, prevedere le modalità di individuazione e gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - ✓ prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, il sistema sanzionatorio è definito nel Codice Etico;

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 10 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- ✓ prevedere obblighi di informazione sia nei confronti della generalità dei dipendenti, dei consulenti e dei collaboratori, sia nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e del Codice Etico;
- c) di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MO e del Codice Etico, attraverso un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza);
- d) che il comportamento che ha causato il reato è stato attuato, ove compiuto da soggetto in posizione apicale, eludendo fraudolentemente il citato modello di organizzazione e controllo;
- e) che il comportamento che ha causato il reato, ove posto in essere da soggetto subordinato, sia stato attuato nonostante l'esistenza di un adeguato modello di organizzazione, gestione e vigilanza idoneo alla prevenzione del reato.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 11 / 32
------------------------	---	-------------------------------

1.3 LINEE E CRITERI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

1.3.1 MODALITÀ ASSUNTE NEL PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

1.3.1.1 Struttura del Modello Organizzativo

La responsabilità amministrativa ex art. 231/2001 della Fondazione non discende dalla semplice circostanza dell'avvenuta adozione di un MO, ma richiede che il modello abbia i requisiti dell'idoneità a precisare le condotte trasgressive considerate dal D. Lgs. 231/2001.

Il MO si compone di due parti fondamentali:

PARTE GENERALE: Sono contenuti in questo ambito il quadro normativo di riferimento, il sistema di governo dell'Ente, l'assetto organizzativo, la metodologia utilizzata dall'Ente per definire il proprio modello, struttura e compiti dell'OdV, il sistema disciplinare e le modalità adottate dall'Ente al fine di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del MO sia all'interno che verso terzi. Viene inoltre definita la MAPPATURA DEI RISCHI (risk assessment) nell'ambito della quale, in altre schede separate, vengono valutati il grado di esposizione al rischio di commissione dei reati nelle diverse aree di attività aziendale, il rischio residuo e il sistema di controllo. Sono riportati i principi che sovrintendono contenuti nel CE e la definizione delle linee guida e dei criteri per la composizione e le modalità di regolamentazione dell'OdV.

PARTE SPECIALE: Rispetto alla valutazione eseguita nella parte generale, vengono in questa sezione definite le procedure specifiche che, formalizzando tutte le prassi già in atto presso l'Ente, le integrano con le attività necessarie a prevenire, per ogni singola area di intervento, l'accadimento dei reati presupposto indicati nel D. Lgs 231/2001.

La scelta eseguita dalla Fondazione è stata quella di definire delle procedure e presidi specifici (modulati con un maggior o minor grado di dettaglio in funzione del grado di esposizione al rischio definito) quando in sede di risk assessment il rischio è stato valutato come ALTO o MEDIO e di richiamare ai principi sanciti dal CE quando il grado di esposizione al rischio è stato valutato BASSO o REMOTO. Inoltre la Fondazione intende integrare e rafforzare il vigente sistema di gestione qualità ai sensi della UNI ISO 9001:2015 con il sistema derivante da quanto sopra riportato in ordine alla compliance 231.

1.3.1.2 Obiettivi del Modello Organizzativo

Il MO è finalizzato, in primo luogo, a prevenire il peculiare rischio di impresa connesso alla responsabilità amministrativa della persona giuridica per illeciti comportanti reato e, dall'altra, a limitare le responsabilità stessa sotto il profilo sanzionatorio.

Allorché sussista la responsabilità penale dell'ente in conseguenza alla commissione di un illecito (sanzionato dal D.Lvo 231/2001) è necessario che il reato sia stato commesso al fine di perseguire un interesse, ovvero procurare un vantaggio per l'ente stesso.

Per raggiungere tali finalità il Modello deve:

- determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del reato da commettere in illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Fondazione, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne vantaggio);
- stabilire linee procedurali precise ed inderogabili per lo svolgimento delle operazioni sensibili;
- consentire alla Fondazione di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un adeguato monitoraggio dell'attività.

In particolare il Modello deve:

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 12 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- a) perseguire la consapevolezza nei dipendenti, collaboratori, organi sociali, studenti e fornitori, che operano per conto o nell'interesse della Fondazione nell'ambito dei processi sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle norme ed alle procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili, oltreché di misure disciplinari, anche di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Fondazione;
- b) colpire, con adeguate misure sanzionatorie, ogni comportamento illecito, attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle procedure definite nel MO ed alla comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

1.3.1.3 Linee guida

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Ai fini della predisposizione del modello, vengono quindi prese in considerazione le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" (di seguito solo "Linee Guida") redatte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003 e successivi aggiornamenti. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida, successivamente aggiornate da Confindustria nel 2008 (alla data del 31 marzo 2008, quindi approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008), sono state nuovamente aggiornate nel marzo 2014 e approvate con nota del Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, sentiti i Ministeri concertanti, la CONSOB e la Banca d'Italia. Linee Guida aggiornate da ultimo nel giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare nel contesto aziendale i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente e il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, là dove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo

sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 13 / 32
------------------------	---	-------------------------------

1.3.1.4 Metodologia per l'elaborazione del Modello Organizzativo

Al fine di assicurare la congruità del MO rispetto alle effettive peculiarità della Fondazione, la fase di elaborazione e di successivi aggiornamenti del Modello sono state accompagnate dalle indagini e dalle acquisizioni idonee ad identificare i rischi presenti nell'Ente; in particolare:

- a) si è esaminata la documentazione aziendale su ogni operazione e tipo di procedura già in atto;
- b) si è proceduto ad effettuare colloqui con i soggetti responsabili di specifiche attività aziendali;
- c) si è teso ad identificare in modo concreto la tipologia e ricorrenza degli eventi sensibili;
- d) si sono esaminate le procedure aziendali già in atto con l'obiettivo di confermarne l'idoneità o di apportare alle stesse i miglioramenti e le integrazioni necessarie ed opportune.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 14 / 32
------------------------	---	-------------------------------

1.4 MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE

1.4.1 AMBITO DI ADOZIONE

Il presente MO è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione. Il Consiglio di amministrazione ha proceduto, inoltre, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. La Fondazione presenta anche un'unità locale in San Vittore Olona (Mi).

1.4.2 Struttura di governo e assetto organizzativo della Fondazione

L'organizzazione della Fondazione MINOPRIO è articolata in una serie di ruoli e responsabilità che sono state delegate dal Consiglio di Amministrazione alle seguenti figure apicali:

- ❖ Direttore Generale
- ❖ Responsabile centro formazione (per indirizzi formativi)
- ❖ Responsabile ricerca applicata
- ❖ Responsabile divulgazione
- ❖ Responsabile azienda agricola
- ❖ Responsabile risorse umane e organizzazione
- ❖ Responsabile amministrazione
- ❖ Responsabile acquisti
- ❖ Responsabile comunicazione e relazioni esterne
- ❖ Responsabile sistema qualità
- ❖ Responsabile servizi tecnici

Per ogni settore di attività vengono identificate figure preposte (quadri aziendali) che costituiscono un ponte tra la Direzione e gli altri Operatori al fine di uno svolgimento efficace ed efficiente dei servizi.

Si allega organigramma aggiornato.

1.4.3 ANALISI DELLE AREE NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI REATI

Il D.lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad un'analisi approfondita delle stesse.

Nell'ambito di tale attività, in primo luogo, la Società ha analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le funzioni aziendali, ed i relativi ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali.

Successivamente, la Società ha analizzato le proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali / responsabili di funzione in occasione di interviste ad hoc.

I risultati di detta attività di mappatura sono stati raccolti e formalizzati in specifiche schede di valutazione del rischio attinenti ai singoli processi ritenuti a rischio reato in ragione del D.lgs. 231/2001.

All'esito dell'attività di mappatura delle attività, si indicano di seguito i processi ritenuti potenzialmente a rischio ai sensi del D.lgs. 231/2001:

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 15 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- EROGAZIONE DEI SERVIZI:

- 1) Istruzione: scuola paritaria privata - istituto tecnico agrario (ITA) – con rette di frequenza privata per utenti dai 14 ai 19 anni – perito agrario; dote scuola per la parità di scelta; circa 100 studenti alla data del 28.05.2026;
- 2) Istruzione e Formazione Professionale (IEFP) con dote scuola pagata dalla regione e lo studente può avvalersi dei servizi extra scolastici; dai 14 ai 19 anni oltre 200 utenti in media all'anno; l'utente si iscrive ad un triennio, viene seguito da un tutor di aula interno alla Fondazione e la richiesta di iscrizione viene caricata sul sito della regione Lombardia; il tutor responsabile che prende il primo anno i corsisti porta avanti il triennio; si fermano al terzo anno con la qualifica professionale; poi per arrivare il diploma si va al 4° anno che spesso la regione Lombardia finanzia con il sistema dotale; per il 5° anno c'è IFTS (qualifica di super tecnico); questo quinto e ultimo anno è a pagamento perché la regione Lombardia si ferma al 4° anno per la dote scuola;
- 3) Istruzione e Formazione Professionale (IFTS) dura un anno e si colloca al quinto anno ed è alternativo al quinto anno dell'IFP e che comunque non comporta titolo di accesso all'università come indicato alla fine del punto 2);
- 4) Istruzione e Formazione Professionale - Istituto Tecnico Superiore (ITS) percorsi formativi di durata biennale accessibile per coloro i quali hanno un diploma di maturità; è da intendersi come percorso specialistico alternativo alla laurea triennale;
- 5) Convitto e ospitalità alberghiera: la Fondazione dispone di un convitto di camere con posti letto oltre a saloni per la ristorazione, la ricreazione e sala bar. I servizi offerti sono di ospitalità alberghiera, colazione, pranzo e/o cena (la gara pubblica vinta da primaria società nazionale del settore include mensa, ristorazione, lavano, pulizie, distributori automatici, catering). Inoltre, è previsto un servizio di sorveglianza da parte di educatori professionali specializzati; tale servizio è affidato ad una cooperativa sociale del servizio educativo e del servizio di sostegno scolastico. Esistono tre tipologie di frequentatori fruitori:
 - a. Fruitori Convittori: alla retta privata o alla dote regionale si aggiunge il servizio di convitto;
 - b. Fruitori Semiconvittori: alla retta privata o alla dote regionale si aggiunge il servizio di mensa senza fruire dei servizi del convitto;
 - c. Fruitori dello spazio ristoro: spazio disponibile per fruire della consumazione dei pasti portati da casa da parte dello studente oppure comprati dal bar; è prevista una retta privata di partecipazione alla spesa.
- 6) Formazione professionale: esiste formazione professionale a catalogo (manutentore del verde, arboricoltore, tree climbing, ...) con docenze interne ed esterne;
- 7) Ricerca: non si individua una funzione specifica ma trasversale nelle funzioni della formazione specialistica, consulenza e gestione di commesse esterne; non ci sono ricercatori ufficiali né tanto meno la Fondazione è accreditata come centro di ricerca; a volte la fondazione può partecipare a progetti di altri enti o istituzioni;
- 8) Centro agricolo: esiste un centro agricolo e si estende sulla proprietà raffigurante il giardino storico (villa, serre e convitto, hangar, parte esterna) e sulla gestione (Tenuta Superiore) della restante parte che rappresenta una cascina (piccola cascina lombarda senza animali) con le produzioni in piccola quantità di mele, mirtilli, fichi,; ci sono le coltivazioni biologiche, sono presenti trattori, aratri,; il centro agricolo è stato collegato alla produzione di piante officinali per l'estrazione degli oli essenziali (tecniche di coltivazione); c'è un ente terzo al quale può essere assegnata la gestione del centro agricolo in aggiunta agli studenti che esercitano le attività didattiche; è prevista inoltre produzione florovivaistica, frutticola e orticola a km zero e bio;
- 9) Laboratorio fitosanitario regionale: i dipendenti sono della Fondazione anche se il laboratorio è regionale a mezzo di convenzione sottoscritta con la fondazione con relativi piani annuali e relative rendicontazioni periodiche; la fondazione emette i certificati su carta regionale e firmati dalla regione stessa mentre la fondazione conduce solamente il laboratorio; l'attività è completamente tracciata nel sistema informatico regionale;
- 10) Servizi al lavoro sistema dotale per chi si trova in stato di disoccupazione (dai 16 ai 65) con percorsi interni di qualificazione e riqualificazione professionale e poi stage/tirocini in aziende (green, manutentivi, agroalimentare, art e designer,)
- 11) Attività consulenziale (giardino Cernobbio,.....): sono attività richieste su commessa da parte di enti privati e pubblici e si ricollega al punto 6 e al punto 7 di cui sopra;
- 12) Convegnistica e affitto spazi;

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 16 / 32
------------------------	---	-------------------------------

13) Attività commerciale al minuto e al dettaglio della produzione frutticola e orticola di cui al punto 8) nell'apposito spazio "mini garden".

- APPROVVIGIONAMENTO:

- 1) selezione fornitori di beni, servizi e consulenze;
- 2) gestione del processo acquisti;
- 3) gestione logistica e magazzino;
- 4) gestione delle gare e appalti pubblici.

- FINANCE:

- 1) gestione ciclo attivo e ciclo passivo;
- 2) gestione contabilità;
- 3) elaborazione bilancio di esercizio;
- 4) gestione degli adempimenti fiscali;
- 5) gestione buste paga e compensi professionisti esterni;
- 6) gestione rimborso spese ai dipendenti;
- 7) gestione immobili e relativa contabilità;
- 8) recupero crediti;
- 9) liberalità a terzi, omaggi, sponsorizzazioni e spese di rappresentanza.

- RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:

- 1) gestione dei rapporti con Enti Pubblici in genere;
- 2) accesso e gestione delle informazioni sulle piattaforme pubbliche;
- 3) gestione dei controlli ispettivi (es. ARPA, ISPettorato DEL LAVORO);
- 4) richiesta e destinazione di finanziamenti, contributi, sovvenzioni pubbliche;
- 5) istanze e autorizzazioni alla e dalla Pubblica Amministrazione;
- 6) rapporti istituzionali con le autorità giudiziarie;
- 7) adempimenti e gestione del sistema Anticorruzione e Trasparenza.

Per quanto riguarda tale ultimo processo è rilevabile che, in pressoché tutte le aree (di maggiore rilevanza) in cui si estrinseca l'attività della Fondazione, l'operatività avviene, almeno in via prevalente, sulla base di forme collaborative (anche di diverso tipo e denominazione) con la P.A. i cui rapporti si possono sintetizzare come segue:

- Le doti scuola di contribuzione regionale per i servizi di istruzione e formazione;
- Le doti lavoro sono un sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale;
- Legge regionale lombarda del 24 maggio 1985 n. 48 "Contributi regionali alla fondazione centro lombardo per l'incremento della floro-orto-frutticoltura "Scuola di Minoprio"" come da BURL n. 22, 1^o suppl. ord. del 29 Maggio 1985; tale per cui la regione Lombardia - ente fondatore- riconosce il merito delle attività istituzionali ed eroga un contributo per il funzionamento organizzativo gestionale;
- Patrimonio immobiliare di proprietà della regione Lombardia.

- RISORSE UMANE:

- 1) selezione e assunzione del personale (anche straniero e categorie protette);
- 2) gestione del personale in termini di retribuzioni, progressioni carriera, riconoscimento di bonus e benefits, licenziamenti.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 17 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- SERVIZI INFORMATIVI:

- 1) gestione hardware e software;
- 2) gestione dell'accesso ai dati aziendali e relative password;
- 3) gestione della rete informatica;
- 4) gestione delle comunicazioni interne ed esterne;
- 5) gestione dei dati e tutela dei dati personali.

- SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO:

- 1) gestione della formazione e informazione in ambito SSL;
- 2) sorveglianza sanitaria e adempimenti di legge;
- 3) gestione delle attività d'ufficio e quelle operative;
- 4) manutenzione locali e impianti;
- 5) gestione dei dispositivi di protezione individuale.

- AMBIENTALE:

- 1) gestione delle autorizzazioni ambientali;
- 2) gestione emissioni in atmosfera e degli scarichi;
- 3) gestione rifiuti.

1.4.4. MAPPATURA DEI RISCHI (RISK ASSESSMENT)

Il D.lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad un'analisi approfondita delle stesse.

Nell'ambito di tale attività, in primo luogo, la Società ha analizzato la propria struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le funzioni aziendali, ed i relativi ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali.

Successivamente, la Società ha analizzato le proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali / responsabili di funzione in occasione di interviste ad hoc.

I risultati di detta attività di mappatura sono stati raccolti e formalizzati in specifiche schede di valutazione del rischio attinenti ai singoli processi ritenuti a rischio reato in ragione del D.lgs. 231/2001.

In particolare, in detta mappatura delle attività a rischio reato sono dettagliate i sottoprocessi e le attività aziendali a rischio di commissione dei reati (c.d. "attività sensibili"), le funzioni aziendali coinvolte, le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e ritenute rilevanti nell'ambito della realtà aziendale della Società e associabili alle attività sensibili, gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, i presidi predisposti dalla Società per fronteggiare il rischio e i relativi calcoli del rischio inerente e rischio residuo. Ogni scheda di valutazione contiene, altresì, la metodologia utilizzata dalla Società per i calcoli di cui sopra.

All'esito dell'attività di mappatura delle attività, si indicando di seguito i processi ritenuti potenzialmente a rischio ai sensi del D.lgs. 231/2001:

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 18 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- EROGAZIONE DEI SERVIZI (INCLUSA ATTIVITA' COMMERCIALE)
- APPROVVIGIONAMENTO (INCLUSE ATTIVITA' GARE E APPALTI)
- FINANCE
- RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- RISORSE UMANE
- SISTEMI INFORMATIVI
- SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
- AMBIENTALE

Con riguardo al dettaglio delle attività sensibili, si rinvia alle singole schede di mappatura dei rischi reato.

In considerazione delle fattispecie di reato sopra indicate, ad oggi, i reati presupposto ritenuti rilevanti per la Società sono:

- Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, 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 bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- Art. 24 ter – Delitti di criminalità organizzata.
- Art. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio.
- Art. 25 bis.1 – Delitti contro l’industria e il commercio.
- Art. 25 ter – Reati societari.
- Art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale.
- Art. 25 septies – Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro.
- Art. 25 octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- Art. 25 octies.1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
- Art. 25 octies.2 - Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea.
- Art. 25 novies – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore.
- Art. 25 decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.
- Art. 25 undecies – Reati ambientali.
- Art. 25 duodecies – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Art. 25 terdecies – Razzismo e xenofobia.
- Art. 25 quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
- Art. 25 quinquedecies – Reati tributari.
- Art. 25 sexiesdecies – Contrabbando.
- Art. 25 septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale.
- Art. 25 duodevicies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
- Art. 25 undevicies – Delitti contro gli animali.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 19 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- L. n. 146/2006 – Reati transazionali.

In ragione delle attività aziendali tipiche di Fondazione Minoprio si sono ravvisati profili di rischio trascurabili con riguardo alla commissione dei seguenti reati presupposto:

- Art. 25 bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
- Art. 25 quater – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.
- Art. 25 quater.1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
- Art. 25 sexies – Reati di abuso di mercato.
- Art. 12 L. n. 9/2013 – Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (solo per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva).
- D.Lgs. 129/2024 - Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937.

Si ritiene, tuttavia, che i principi del Codice Etico siano idonei a presidiare anche il rischio di commissione di detti specifici reati.

1.4.5. CRITERI GENERALI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Associando logicamente l'attività specifica e lo specifico rischio legati ai reati peculiari, sono state individuate le regole di comportamento che dovranno essere seguite da tutti i soggetti interessati senza distinzione e, in generale, per ogni tipo di provvedimento:

- Ogni attività autorizzata, specificatamente o in via generale, da chi ne abbia il potere nella Fondazione, deve essere registrata documentalmente e verificabile con immediatezza.
- Ogni procedura deve chiarire le fasi delle attività alle quali si riferisce.
- Per quanto possibile, va evitato che più fasi della medesima procedura siano affidate ad un unico operatore (ad esempio: gestione doti - rendicontazione finale,); bisogna, però, nel contempo, evitare che la frammentazione del lavoro produca deresponsabilizzazione e difficoltà ad individuare, successivamente al fatto, il responsabile.
- Va osservato un collegamento fra settori operativi al fine di consentire sempre una verifica almeno indiretta sulle operazioni oggetto della procedura
- Ogni documento attinente alla gestione amministrativa o statutaria della Fondazione deve essere redatto in modo accurato e conforme alla normativa vigente.
- Ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, ovvero ogni parte di esso suscettibile di autonoma considerazione, deve essere sottoscritto da chi lo ha formato.
- Nessun operatore della Fondazione sarà mai giustificato per aver formato dolosamente in modo falso o artefatto documenti aziendali o istituzionali.
- Per nessuna ragione è consentito che le risorse finanziarie dell'Ente e la relativa movimentazione possano non essere registrati documentalmente.
- Tutti coloro che, a qualunque titolo, svolgono la loro attività nella Fondazione, devono impegnarsi, nei limiti delle rispettive competenze, ad operare affinché sia rispettato quanto previsto dalla normativa vigente. È vietato, in particolare:
 - erogare prestazioni non necessarie;
 - fatturare prestazioni non effettivamente erogate;

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 20 / 32
------------------------	---	-------------------------------

III. duplicare la fatturazione per una medesima prestazione;

IV. non emettere note di credito qualora siano state fatturate, per errore, prestazioni in tutto od in parte inesistenti o non finanziabili.

- j) Tutti coloro che agiscono nell'interesse od a vantaggio della Fondazione sono tenuti al rispetto dei principi di probità, correttezza, trasparenza ed all'osservanza delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra normativa in ogni loro rapporto con la Pubblica amministrazione, fornitori, clienti, utenti, personale dipendente come definito nel Codice Etico, nel presente Modello nonché a rispettare le normative antimafia e anticorruzione
- k) La Fondazione, porta a conoscenza dei terzi le disposizioni contenute nel MO e nel codice etico e chiede agli stessi, siano fornitori o clienti, il rispetto dei principi ivi contenuti.
- l) La Fondazione rispetta in maniera integrale e mette a disposizione canali informativi adeguati, in conformità alla normativa vigente, al fine permettere ai propri operatori segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza sempre nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

1.4.6. PROCEDURE E SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI

La Fondazione è dotata di un sistema di gestione governato da procedure e protocolli che ne gestiscono le varie attività. In particolare, con riguardo al settore relativo alla formazione professionale, la Fondazione ha adottato un sistema di gestione in conformità allo standard internazionale UNI EN ISO 9001. In ottica di *compliance* integrata, il MO si integra all'interno di questa struttura organizzativa.

Il MO integra le procedure ed i sistemi di controllo eventualmente già esistenti e già ampiamente operanti in azienda ove giudicati idonei in conformità allo standard internazionale di cui sopra, a valere anche quali misure di prevenzione dei reati e controllo sui processi sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle linee guida, sono da considerare parte integrante del MO:

- a) l'organigramma aziendale;
- b) il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- c) job descriptions;
- d) regolamenti e procedure aziendali;
- e) il codice etico;
- f) il risk assessment;
- g) il sistema di controllo dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo;
- h) il sistema di qualità certificato per la formazione professionale;
- i) il sistema di formazione del personale;
- j) il modello di gestione dei rischi sui luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08;
- k) la documentazione Privacy ai sensi del Regolamento UE 2019/679;
- l) il sistema sanzionatorio della Fondazione (nel rispetto dei CCNL in vigore);
- m) copia dei documenti citati e/o dettagliate informazioni su ciascuno degli argomenti citati sono distribuite, conservate ed aggiornate dalla Fondazione.

1.4.7. IL SISTEMA DI DELEGHE E DI PROCURE

In via generale il sistema di deleghe e di procure deve essere caratterizzato da elementi di effettività, competenza e di conoscibilità tanto ai fini della prevenzione dei reati quanto allo scopo dell'efficienza della gestione aziendale.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 21 / 32
------------------------	---	-------------------------------

Per delega si intende l'atto di attribuire compiti e poteri, coerenti al contratto di lavoro, per lo svolgimento di funzioni, poteri e compiti propri dell'Ente.

Per procura si considera l'atto giuridico unilaterale attraverso il quale la Fondazione conferisce a taluno poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Il sistema delle deleghe deve essere conforme all'assetto organizzativo della Fondazione e alle procedure predisposte secondo i seguenti criteri:

- a) tutti coloro (Dirigenti, Collaboratori a vario titolo, Organi sociali) che intrattengono rapporti giuridicamente vincolanti coi terzi per conto della Fondazione, devono essere dotati di adeguata delega formale;
- b) la delega di compiti di gestione comporta l'attribuzione della relativa responsabilità e richiede l'esistenza di una adeguata previsione nell'organico dell'Ente;
- c) la delega deve recare la precisa indicazione dei poteri del delegato, della persona o figura a cui il delegato deve rispondere e rendere rendiconto;
- d) l'eventuale attribuzione dei poteri di spesa adeguati.

Le procure generali sono conferite esclusivamente a soggetti muniti di delega interna o di specifico rapporto contrattuale che attribuisce determinati poteri di gestione e sono attribuite con specificazione dei limiti dei poteri di rappresentanza che vengono conferiti. In data il consiglio di amministrazione ha conferito apposita procura al direttore generale funzionale alla gestione aziendale nonché altra procura per le funzioni di datore di lavoro ex D.lgs. 81/08.

1.4.8. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE

Perché il giudice penale possa ritenere che il MO adottato sia stato davvero "efficacemente attuato" è indispensabile che l'Organismo di Vigilanza, possa concretamente contare su di un flusso costante di informazione.

Pertanto la Fondazione dovrà prevedere l'istituzione di un canale riservato di comunicazione interna tra dipendenti e l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, poiché l'organizzazione informatizzata costituisce lo strumento più efficace di rilevabilità di anomalie ed illeciti, si raccomanda, anche in questa ottica, di dotare l'Organismo di Vigilanza di competenze informatiche sufficienti ad espletare la propria funzione.

Per conseguire l'esonero dalla responsabilità la Fondazione deve dimostrare di aver fatto tutto ciò che doveva per evitare la commissione del reato presupposto; bisognerà, dunque, pubblicizzare il MO adottato, tramite notifica a tutti coloro che operano nella struttura; formazione specifica per tutti i collaboratori coinvolti, disponibilità continua del documento e comunicazione alle organizzazioni sindacali, ove presenti.

Al momento dell'adozione saranno tenute riunioni di settore per tutto il personale in organico per una diffusione capillare dei contenuti del modello organizzato adottato.

La stessa procedura dovrà essere seguita al momento di eventuali modifiche ed aggiornamenti del modello.

La Fondazione dovrà curare che i dipendenti e i neo assunti siano informati sul MO, per le parti di loro competenza, tramite formazione individuale o di gruppo.

1.4.9. RAPPORTI LIBERO-PROFESSIONALI

Per quanto riguarda i collaboratori a rapporto libero-professionale il relativo contratto individuale deve contenere l'obbligo di osservare il Codice Etico richiamato nel MO.

Questioni particolari sono quelle relative all'attività formativa espletata da personale a rapporto libero professionale. Fra costoro bisogna distinguere i soggetti inseriti nell'organico ai fini dell'accreditamento da quelli che operano fuori organico, occasionalmente, in discipline autorizzate, ma non accreditate. È evidente che i docenti/professori che collaborano in maniera continuativa ed in genere i collaboratori in virtù di rapporti libero professionali (o altri professionisti nel campo ambientale agricolo) ben possono agire "nell'interesse o a vantaggio" della Fondazione o in questa ottica commettere reati.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 22 / 32
------------------------	---	-------------------------------

Non vi è dubbio, allora, costoro in quanto svolgono un'attività giuridicamente classificata come coordinata e continuativa, debbano essere positivamente considerati, ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e quindi alla stregua, in ottica del D.lgs 231/01, dei collaboratori subordinati. La Fondazione definisce, in funzione della gravità, quali violazioni possono dare origine alla risoluzione del contratto.

1.5 CODICE ETICO

La Fondazione, nello svolgimento della propria attività, rispetta le leggi comunitarie, nazionali, regionali e non intende intrattenere rapporti con chi non è allineato su tale principio, anche laddove condotte diverse potessero arrecare benefici e vantaggi.

Accanto al principio di legalità, l'attività della Fondazione si ispira ai principi descritti nel Codice Etico che costituisce parte integrante del MO della Fondazione.

Il Codice Etico è consultabile sul sito della Fondazione: www.minoprio.it.

1.6 ORGANISMO DI VIGILANZA

1.6.1 ORGANISMO DI VIGILANZA DI INIZIATIVA E DI CONTROLLO

- a) È istituito presso la Fondazione l'Organismo di iniziativa e di controllo previsto all'art. 6, comma 1, lett. B) del D. Lgs. n. 231/2001.
- b) Detto Organismo assume il nome di "Organismo di Vigilanza di iniziativa e controllo" (di seguito denominato "Organismo di Vigilanza") ed è composto da tre membri effettivi nominati dal Consiglio di Amministrazione previa delibera.
- c) La scelta Membri viene eseguita seguendo, come criteri per la scelta, i principi di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione. I Membri devono essere soggetti qualificati, con la necessaria competenza, professionalità ed esperienza e dotati di requisiti di onorabilità tali da garantire imparzialità, autorevolezza e condotta impostata a valori etici.
- d) L' Organismo di Vigilanza rimane in carica per un triennio e può avvalersi della collaborazione e del supporto di esperti.
- e) Il Presidente ha il compito di promuovere attività, presiedere le riunioni e rappresentare l'Organismo di Vigilanza presso gli Amministratori della Fondazione.

1.6.2 RISORSE FINANZIARIE DEL ORGANISMO DI VIGILANZA

- a) Annualmente dovrà essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione un fondo sufficiente allo svolgimento dei compiti che il D.Lgs. n. 231/2001 e il presente Modello assegnano all' Organismo di Vigilanza. Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso su base annuale.
- b) Tale fondo sarà quantificato sulla base di apposita relazione predisposta dall' Organismo di Vigilanza, da inviare al Consiglio di Amministrazione con cadenza triennale e/o annuale.
- c) I compensi eventualmente dovuti ai componenti dell'Organismo di Vigilanza saranno deliberati dall'organo amministrativo della Fondazione e liquidati periodicamente.

1.6.3 AUTONOMIA E GARANZIE PER L'OPERATIVITÀ DEL ORGANISMO DI VIGILANZA

- a) L'Amministrazione della Fondazione garantisce all'Organismo di Vigilanza la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività aziendali, al fine di promuovere il rispetto della legalità, dei principi del Codice Etico e del MO consentendo l'accertamento immediato delle violazioni a rischio di reato.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 23 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- b) L'Amministrazione della Fondazione assicura l'uso, anche se non necessariamente esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra attività ritenuta necessaria. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

1.6.4 FUNZIONI DEL ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo 231/01 e dalle linee guida per gli Organismi di Vigilanza dettate dalla Regione Lombardia con decreto 4340 del 18/05/2012 ed in particolare:

- a) esamina i processi, le procedure, i protocolli, le responsabilità e più in generale l'operatività interna, verificando con regolarità l'applicazione del MO della Fondazione;
- b) svolge le attività di vigilanza e controllo ritenute necessarie suggerendo eventuali integrazioni e modifiche;
- c) svolge periodiche ispezioni mirate su attività, prassi, procedure od operazioni esposte a rischio, garantendo la stesura e la comunicazione dei relativi verbali e la sua diffusione agli organi societari;
- d) raccoglie, elabora e comunica le informazioni e le segnalazioni ricevute e monitora le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;
- e) raccoglie, elabora e conserva informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MO nonché aggiorna la lista delle informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- f) attua forme di raccordo tra le varie funzioni aziendali, al fine di migliorare il monitoraggio sulle operazioni anche con riferimento al grado di esposizione dei rischi. Conduce analisi dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- g) individua programmi e modalità informativi e formativi sul MO e sul Codice Etico stabilendo raccordi con le varie funzioni aziendali per la loro attuazione;
- h) verifica la continua idoneità del MO e svolge attività di proposta per il costante adeguamento ed aggiornamento dello stesso, anche in relazione agli aggiornamenti legislativi.
- i) riferisce periodicamente agli organi sociali in merito allo stato di attuazione del MO
- j) redige periodicamente (1 volta all'anno) un PIANO DELLE ATTIVITA' attraverso il quale:
 - pianifica le attività da svolgere nel corso dell'anno
 - individua le funzioni ed i processi da coinvolgere
 - fornisce una pianificazione temporale delle attività
 - individua le risorse strumentali, umane e finanziarie necessarie
- k) redige periodicamente (1 volta all'anno) una RELAZIONE FINALE che ha lo scopo di consuntivare l'operato dell'ODV e dare evidenza della tipologia dei controlli e delle attività di vigilanza eseguite. Tale documento viene messo a disposizione di:
 - CdA
 - Organi apicali

1.6.5 POTERI DEL ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, lo stesso ha i seguenti compiti:

- verificare l'adeguatezza del Modello, sia rispetto alla prevenzione della commissione dei "reati-presupposto" previsti dal D. Lgs. 231/2001, sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 24 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa,
 - iii) modifiche normative;
- promuovere il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- mantenere un collegamento costante con il revisore, ove presente, nonché con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali inadempimenti o scostamenti rispetto alle regole di condotta e prescrizioni di cui al Modello che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute dai responsabili delle funzioni e da altri soggetti;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, ove presente;
- disciplinare il funzionamento proprio anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle attività che ne preveda la calendarizzazione, la determinazione dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi ivi contenuti;
- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a Consulenti e Partner;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- qualsiasi attività annessa e/o comunque connessa a quelle sopra indicate e/o ad altre eventualmente riscontrabili.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 25 / 32
------------------------	---	-------------------------------

1.6.6 RIUNIONI DEL ORGANISMO DI VIGILANZA

- a) L' Organismo di Vigilanza autonomamente definisce e regola le procedure interne da seguire e svolge i propri compiti di iniziativa e controllo nelle forme e nei tempi che ritiene opportuni.
- b) L'Organismo di Vigilanza si riunisce su convocazione del Presidente con un preavviso di norma di almeno quarantotto ore, salvo casi di comprovata urgenza (anche a seguito di richiesta degli altri due componenti). La convocazione deve essere contestualmente trasmessa per conoscenza all'Amministrazione della Fondazione.
- c) L'Organismo di Vigilanza trasmette annualmente al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta nel corso dell'esercizio precedente.

1.6.7 DECADENZE

- a) Il componente dell'Organismo di Vigilanza che risulti assente, senza giustificato motivo, a più di due riunioni consecutive decade automaticamente dall'incarico.
- b) La delibera relativa alle decadenze viene approvata dal Consiglio di Amministrazione che, nella stessa occasione, provvede alle necessarie sostituzioni.

1.6.8 PROCEDURE DEL ORGANISMO DI VIGILANZA

- a) L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi almeno quattro volte l'anno per accertare l'applicazione abituale del modello attraverso il controllo di un significativo campione dei documenti sanitari ed amministrativi attinenti alle aree di rischio.
- b) In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza definisce un piano di verifica in funzione della complessità delle verifiche da eseguire e di quanto accertato nel corso delle precedenti verifiche.
- c) In occasione delle predette riunioni può essere sentito il personale per verificare se sia a conoscenza di violazioni o voglia formulare proposte operative o di modifica delle disposizioni del Modello.
- d) Tale attività può essere comunque svolta in qualsiasi momento attraverso comunicazione al Presidente.
- e) Le evidenze relative ad ogni singola attività della verifica (presa visione di documenti, interviste ai collaboratori, ecc...) devono essere formalizzate
- f) Del contenuto delle singole verifiche deve essere redatto un verbale contestuale letto e sottoscritto, per la parte che lo riguarda, dall'interessato.
- g) L'Organismo di Vigilanza, in piena autonomia decisionale, può disporre a campione controlli sulle operazioni di gestione della Fondazione presso tutte le funzioni della Fondazione stessa.
- h) Delle operazioni di cui ai precedenti commi deve essere redatto apposito verbale complessivo, sottoscritto da tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- i) I componenti in dissenso devono allegare una relazione di minoranza.
- j) Il verbale ed i relativi allegati devono essere inseriti nel libro dei verbali dell'Organismo di Vigilanza, custodito a cura del Presidente.

1.6.9 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 26 / 32
------------------------	---	-------------------------------

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, che possa influire sull'organizzazione della Società e sul presente Modello o sia comunque attinente alle operazioni poste in essere dalla Società stessa nelle aree di attività a rischio, o sia in qualsivoglia modo inerente un rischio di verifica di uno dei "reati-presupposto" previsti dalla normativa, o in ogni caso un rischio di reato, dovrà essere tempestivamente inoltrata all'Organismo di Vigilanza affinché svolga le opportune valutazioni in merito.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi ad hoc;
- informativa periodica.

Con riguardo ai flussi informativi ad hoc indirizzati all'OdV da Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e – fermo restando quanto previsto in tema di Whistleblowing – possono consistere in notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. A titolo esemplificativo:

- le modifiche che intervengano all'articolazione dei poteri e al sistema delle deleghe (e procure) adottato dalla Società;
- eventuali trasferimenti finanziari che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i report e le relazioni dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale (con indicazione di eventuali assenze ingiustificate), all'esito di ogni evento formativo;
- le procedure poste a presidio della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (in occasione della loro emissione), gli aggiornamenti delle stesse, eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli della società riguardanti tale materia, nonché i documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Registro degli infortuni, il Piano di emergenza, i verbali relativi alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi, alle analisi ambientali e ai sopralluoghi negli Uffici);
- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti o accadimenti nell'ambito delle attività che possano comportare un rischio ambientale;

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 27 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- eventuali verbali di ispezione in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia ambientale i flussi informativi verso l'ODV sono descritti nella parte speciale del Modello.

1.6.10 SEGNALEZIONI - LA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. 165/2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata prevista, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) ha emanato la Determinazione n. 06/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", che fornisce, tra le altre, indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano gli illeciti, come previsto dal citato art. 54-bis.

Successivamente, ad ulteriore tutela dei "whistleblowers", in data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cui art. 1 ha modificato l'art. 54-bis sopracitato.

La modifica normativa introdotta dalla L. 179/2017 ha riguardato, inoltre, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 che disciplina i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati.

Da ultimo, il legislatore ha emesso il D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Ai sensi della normativa vigente, il Modello deve prevedere:

1. uno o più canali che consentano ai soggetti indicati dalla normativa, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
2. almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
3. misure idonee ad evitare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Pertanto, devono essere costituiti più canali che, ai fini della tutela della Società, consentano segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del Modello 231. Tali canali di segnalazione garantiscono inoltre la riservatezza circa l'identità del segnalante.

Fondazione Minoprio ha adottato apposita procedura cui si rinvia e che costituisce parte integrante del presente documento.

La procedura è volta a disciplinare le modalità di segnalazione di comportamenti illeciti o di irregolarità in ambito aziendale, in particolare, attraverso la previsione di canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle segnalazioni nonché di sistemi di protezione del segnalante contro misure discriminatorie o, comunque, penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il protocollo detta altresì le modalità di segnalazione in relazione ai canali interni, esterni e divulgazioni pubbliche.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 28 / 32
------------------------	---	-------------------------------

Con riguardo alle modalità di segnalazione di violazione di procedure aziendali, del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico, si rinvia alla procedura Whistleblowing che si considera parte integrante del presente documento.

Nello specifico, le segnalazioni dovranno essere trasmesse secondo le seguenti modalità.

Canale interno.

Le segnalazioni devono essere indirizzate, per tutelare la riservatezza del segnalante, tramite segnalazione scritta o orale da inoltrarsi attraverso la Piattaforma My Whistleblowing – Zucchetti, accedendo alla sezione Whistleblowing, sul sito internet aziendale di Fondazione Minoprio, all'indirizzo: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/fondazione-minoprio>.

Tutte le segnalazioni ricevute sono acquisite, gestite e archiviate a cura del RPCT, a tutela della riservatezza del segnalante, così come da informativa privacy resa disponibile sul sito web della Società.

In caso di segnalazioni riguardanti l'RPCT (esclusivamente queste), il segnalante indirizzerà la segnalazione scritta, anche in via anonima, al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, Avv. Claudio Ghislanzoni, accedendo alla sezione Whistleblowing sul sito internet aziendale di Fondazione Minoprio all'indirizzo <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/fondazione-minoprio>; la segnalazione orale, invece, verrà gestita mediante richiesta di incontro diretto presso il domicilio professionale dello stesso in Como Via Briantea, 7.

Canale esterno.

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno. L'attivazione e la gestione di tale canale sono affidate ad ANAC. Nel sito istituzionale di ANAC, cliccando il link alla pagina dedicata al "Whistleblowing", si accede al servizio <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

Divulgazione pubblica.

Il D.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Denuncia all'Autorità giurisdizionale.

Il D.lgs. n. 24/2023, in conformità alla precedente disciplina, riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di valutare di rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

1.6.11 RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Secondo gli artt. 8 e 10 della Legge 190/12, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede:

- a) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- b) alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- c) a definire procedure appropriate per selezionare e formare, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- d) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- e) vigila in ordine alla sussistenza delle eventuali cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi di cui alle disposizioni del D.lgs. 39/13.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 29 / 32
------------------------	---	-------------------------------

Al Responsabile della prevenzione della Corruzione si applica il regime di responsabilità di cui all'art. 1 commi 12 e ss. della legge n. 190/12.

Il Responsabile della Trasparenza svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte di Fondazione Minoprio degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la comprensibilità e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

1.6.12 FLUSSI INFORMATIVI TRA IL RPCT E ODV

L'OdV e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione definiranno tra loro le modalità di coordinamento e di raccordo informativo.

In particolare, dovranno comunicare gli uni agli altri eventuali segnalazioni ricevute o circostanze riscontrate connesse a comportamenti corruttivi, anche meramente potenziali, ivi inclusa la violazione di misure di prevenzione e di protocolli di controllo adottati dalla Società per contrastare i fenomeni corruttivi.

L'OdV comunicherà al RPCT, secondo le modalità che verranno stabilite dagli stessi:

- eventuali esiti delle attività di monitoraggio che potrebbero essere utili all'implementazione/adeguamento del Piano di prevenzione della corruzione;
- segnalazioni ricevute e/o flussi informativi ricevuti per consentire al RPCT di avviare la propria istruttoria e in tal modo verificare se i presunti fenomeni corruttivi siano attivi e/o passivi nonché l'adequazione del piano prevenzione della corruzione.

Nel rispetto delle tutele previste dalla normativa vigente ed in conformità alla procedura aziendale adottata, l'RPCT comunicherà all'OdV i report delle attività svolte nei settori sensibili previsti dal Modello nonché le segnalazioni ricevute in ambito Whistleblowing, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di valutare l'adequazione e la necessità di aggiornamento del Modello.

Gli organi di controllo legale e contabile e gli amministratori di Fondazione Minoprio dovranno comunicare all'OdV e al RPCT notizie, segnalazioni, verifiche o controlli che possano avere attinenza con i loro compiti o che possano impattare sul sistema di prevenzione ex D.lgs. 231/01 e sistema prevenzione della corruzione.

1.7 SISTEMA DISCIPLINARE

L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole di condotta e delle misure di cui al Modello e al Codice Etico della Società rappresenta una condizione necessaria affinché il Modello stesso sia ritenuto efficace ed idoneo a svolgere la propria funzione preventiva ai sensi di legge.

La definizione di un sistema disciplinare e di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello costituisce, infatti, ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti e agli apicali quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare o contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.).

Di fatto, dunque, la previsione di un adeguato sistema disciplinare costituisce uno dei presupposti per l'Ente per andare esente da responsabilità in caso si verifichi un reato-presupposto contemplato dalla normativa.

Occorre considerare che, ai fini di maggior efficacia preventiva nonché in ottica dissuasiva, l'applicazione delle sanzioni previste prescinde dalla effettiva commissione di un reato nel contesto aziendale, essendo sufficiente il mero accertamento, secondo le procedure previste dal Modello, di una violazione di principi, regole di condotta, misure di cui al Modello e al Codice Etico aziendali; ciò, in ogni caso, nel rispetto del diritto di difesa e di contraddittorio riconosciuto ai soggetti interni ed esterni all'Ente.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- inosservanza dei principi di condotta e di comportamento del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali, inclusa la procedura Whistleblowing, qualificabili lievi e che comunque non rientrano nelle ipotesi successive;
- inosservanza dei principi di condotta e di comportamento del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali, inclusa la procedura Whistleblowing, più gravi delle precedenti, ripetute, e che comunque non rientrano nelle ipotesi successive;

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 30 / 32
------------------------	---	-------------------------------

- inosservanza dei principi di condotta e di comportamento del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali, inclusa la procedura Whistleblowing, idonee a integrare gli elementi costitutivi di uno dei reati presupposto ai sensi del Decreto e che espongono la Società al rischio di contestazione della responsabilità ai sensi del Decreto;
- inosservanza dei principi di condotta e di comportamento del Codice Etico, del Modello, delle procedure aziendali, inclusa la procedura Whistleblowing, tali da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società.

L'elencazione ha carattere meramente esemplificativo e non tassativo delle diverse casistiche che possono, in concreto, verificarsi.

Il presente sistema sanzionatorio deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dal C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

SANZIONI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico rappresenta, per i dipendenti, adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2 del Codice Civile.

Per l'effetto, la violazione di principi, regole di condotta e di comportamento di cui al Modello e al Codice Etico aziendali da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare.

Al fine di garantire la prevedibilità e conoscibilità, gli obblighi derivanti dal Modello e dal Codice Etico aziendali sono comunicati ai dipendenti al momento dell'assunzione e in occasione delle sessioni di formazione obbligatoria; tali documenti, inoltre, sono resi disponibili sul server aziendale e sul sito internet della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro applicato al rapporto di lavoro nonché da eventuali Regolamenti Aziendali interni.

Al personale dipendente, sulla base del CCNL di settore applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. ammonizione scritta;
3. multa, in misura non superiore l'importo di quattro ore della retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a sei giorni;
5. licenziamento disciplinare con preavviso;
6. licenziamento disciplinare senza preavviso.

In linea con il CCNL di settore, al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del rimprovero verbale, il dipendente che:

violò una delle procedure interne, o adottò, nell'espletamento delle sue mansioni un comportamento non conforme ai principi del Codice Etico, alle prescrizioni del Modello, purché tali violazioni siano lievi e comunque non abbiano esposto la Società ad un rischio di contestazione del reato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;

a titolo esemplificativo:

- faccia un uso inidoneo dei software o comunque degli strumenti informatici e delle password di accesso agli account aziendali;

2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta, il dipendente che:

commetta una delle violazioni per le quali è applicabile il rimprovero verbale, effettui per mera negligenza una o più segnalazioni Whistleblowing che poi si rivelino false e prive di fondamento e il suo comportamento rischia di esporre la Società ad un rischio di contestazione del reato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;

a titolo esemplificativo:

- violi le prescrizioni contenute nella procedura aziendale di gestione delle risorse finanziarie autorizzando il pagamento di una nota ad un consulente, in assenza di effettività della prestazione;
- ometta di segnalare al RSPP eventuali situazioni di rischio inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ometta di segnalare situazioni a rischio corruzione di cui ne è a diretta conoscenza;
- inosservanza reiterata e/o immotivata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, laddove l'assenza dei flussi informativi non consenta all'OdV di svolgere efficacemente l'incarico a lui conferito e comunque a vigilare l'attuazione e osservanza del Modello;

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 31 / 32
------------------------	---	-------------------------------

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa, in misura non superiore l'importo di quattro ore della retribuzione oraria, il dipendente che:

risulti recidivo nella commissione delle violazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta, effettui per colpa grave una o più segnalazioni Whistleblowing che poi si rivelino false e prive di fondamento e il suo comportamento espone la Società ad un possibile rischio di contestazione del reato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e lede l'efficacia del Modello;

a titolo esemplificativo:

- inosservanza reiterata delle norme poste a tutela della salute e sicurezza del lavoro di cui al D.lgs. n. 81/08 e successive modifiche tali da costituire fonte dei reati colposi di cui all'art. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.;

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, per un periodo non superiore a sei giorni, il dipendente che:

risulti recidivo nella commissione delle violazioni per le quali è applicabile la multa, effettui con dolo una o più segnalazioni Whistleblowing che poi si rivelino false e prive di fondamento, violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi a danno del segnalante, e il suo comportamento espone la Società ad un concreto rischio di contestazione del reato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e lede l'efficacia del Modello;

5. incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento disciplinare con preavviso, il dipendente che:

risulti recidivo delle violazioni per le quali è applicabile la sospensione e il suo comportamento integra una fattispecie di reato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e lede l'efficacia del Modello;

a titolo esemplificativo:

- falsifici informazioni o documentazione aziendale, esempio scritture contabili, in violazione dei principi enunciati dal Modello e della normativa vigente, esponendo la Società al rischio di contestazioni penali e civili.

6. incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento disciplinare senza preavviso, il dipendente che:

risulti recidivo delle violazioni per le quali è applicabile la sospensione e il suo comportamento integra una fattispecie di reato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e lede l'efficacia del Modello nonché commetta violazioni talmente gravi da ledere irreversibilmente il rapporto fiduciario con la Società; a titolo esemplificativo:

- comunichi a terzi informazioni della Società riservate o comunque non divulgabili, esempio accordi commerciali con terzi, tali da generare l'occasione per la commissione o tentata commissione di un reato presupposto;

- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati presupposto.

È fatto in ogni caso salvo il diritto dell'Ente-datore di lavoro di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un dipendente.

Alla notizia di una violazione del Modello o delle procedure aziendali, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento in conformità al CCNL di settore.

Nel caso in cui, a seguito di detta procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile; la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Con specifico riferimento alle sanzioni disciplinari stabilite per le infrazioni relative alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, la competenza decisionale è rimessa al soggetto qualificato come "Datore di lavoro" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. (b), D.Lgs. 81/2008.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI.

L'inosservanza - da parte dei Dirigenti - delle disposizioni del Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, nonché della disciplina Whistleblowing, determina l'applicazione delle sanzioni sulla base di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di settore e dal precedente paragrafo nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo.

A ciò si aggiunga che con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure o deleghe affidate al soggetto interessato.

SANZIONI NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

Fondazione Minoprio	Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01	MO Rev.7/2026 Pag. 32 / 32
------------------------	---	-------------------------------

In caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno dei suoi membri, l'Organismo di Vigilanza informa senza ritardo l'Assemblea dei Soci, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative in ragione di quanto previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto della Società.

MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI (INCLUSI I CONSULENTI) E PARTNER COMMERCIALI.

La violazione da parte di collaboratori a qualsivoglia titolo, consulenti, fornitori, agenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Ente delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo le previsioni contrattuali di cui ai rispettivi contratti in essere e la disciplina di legge applicabile ai medesimi.

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

1.8 APPROVAZIONE DEL MODELLO E AGGIORNAMENTO PERIODICO

- L' Organismo di Vigilanza deve promuovere l'aggiornamento del Modello in relazione alle eventuali novità normative, alle mutate esigenze della Fondazione o alla sopravvenuta inadeguatezza dello stesso a prevenire i fatti di reato da cui discende la responsabilità per l'Ente.
- Le modifiche di cui ai commi precedente devono essere comunicate al Consiglio d'Amministrazione per la relativa approvazione.
- Le modifiche al Modello devono essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari del Modello e del Codice Etico.

1.9 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Fondazione Minoprio ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, l'ente:

- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello e del Codice Etico e la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- pubblica il Modello e il Codice Etico sull'intranet aziendale;
- pianifica sessioni di formazione per il personale dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, anche in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità.

A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione che in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

L'Ente si impegna ad adottare ed aggiornare un piano di comunicazione volto ad assicurare l'agevole conoscibilità del Modello e la più ampia divulgazione nei confronti dei soggetti esterni che si rapportano con l'Ente, ivi compresi collaboratori a qualsivoglia titolo, consulenti, partner commerciali, fornitori, i quali tutti assumono qualità di destinatari del medesimo.

In particolare, nei confronti di tali soggetti l'Ente si avvarrà dei seguenti canali di comunicazione:

- pubblicazione del Modello sul sito Internet aziendale;
- inserimento di clausole contrattuali ad hoc aventi ad oggetto l'impegno al rispetto dei principi e delle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico.