

*Fondazione dell'Istituto Europeo di Oncologia e Centro Cardiologico Fondazione
Monzino*

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
D. LGS. 231/2001**

**(ESTRATTO DEL TESTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE DELLA FONDAZIONE DELL'ISTITUTO EUROPEO DI
ONCOLOGIA E CENTRO CARDIOLOGICO FONDAZIONE MONZINO
NELLA SEDUTA DEL 20/04/2017)**

INDICE

DEFINIZIONI	4
<u>PARTE GENERALE</u>	
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1 Enti destinatari e loro responsabilità amministrativa	6
1.2 Fattispecie di reato	6
1.3 Sanzioni	8
1.4 Esclusione della responsabilità amministrativa degli Enti	9
2. FUNZIONE DEL MODELLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA REDAZIONE	10
2.1 Struttura e finalità del Modello	10
2.2 Soggetti destinatari del Modello	11
2.3 Modifiche e integrazioni del Modello	11
3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA FONDAZIONE	11
3.1 L'organizzazione interna della Fondazione	11
3.1.1 Oggetto sociale	11
3.1.2 <i>Corporate governance</i>	12
3.1.2.1 Consiglio di Amministrazione	12
3.1.2.2 Presidente	13
3.1.2.3 Comitato Tecnico Scientifico	13
3.1.2.4 Segretario Generale	13
3.1.2.5 Collegio dei Revisori	13
3.2 Principi generali del sistema organizzativo e di controllo	13
3.2.1 Sistema organizzativo e separazione dei ruoli	13
3.2.2 Procedure operative	14
3.2.3 Attività di controllo e monitoraggio	14
3.2.4 Tracciabilità	15
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.1 Struttura dell'Organismo di Vigilanza	15
4.2 Componenti dell'Organismo di Vigilanza – Durata della carica	16
4.3 Convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	18
4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	18
4.5 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
5. SELEZIONE, FORMAZIONE ED INFORMATIVA	20
5.1 Personale dipendente	20
5.2 Collaboratori esterni – Terze parti	21
6. RICHIESTE DI INFORMAZIONI E SEGNALAZIONE	

DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	21
7. SANZIONI DISCIPLINARI	22
7.1 Principi generali	22
7.2 Misure nei confronti di quadri ed impiegati	23
7.3 Misure nei confronti di dirigenti	24
7.4 Misure nei confronti degli amministratori	24
7.5 Misure nei confronti di collaboratori o di partner commerciali	24
8. VERIFICHE PERIODICHE	24

*

Nota: il Modello della Fondazione si compone altresì di due Parti Speciali e del Codice Etico, non inclusi nel presente estratto e liberamente consultabili sul sito internet www.fondazioneieoccm.it.

DEFINIZIONI

In aggiunta alle altre definizioni riportate nel presente documento, i seguenti termini con iniziale maiuscola hanno il significato di seguito indicato:

- **Attività Sensibili:** indica le operazioni o le attività della Fondazione nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati;
- **Collaboratore/i:** indica i consulenti, collaboratori esterni, partner commerciali/finanziari, agenti, procuratori e, in genere, i terzi che operano per conto o comunque nell'interesse della Fondazione;
- **Collegio dei Revisori:** indica il Collegio dei Revisori dei Conti della Fondazione ai sensi dell'art. 14 dello Statuto della Fondazione;
- **Consiglio di Amministrazione:** indica il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ai sensi degli artt. 8 ss. della Fondazione;
- **Dipendente/i:** indica le persone legate da rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione, inclusi i Soggetti Apicali o in Posizione Apicale ai sensi dell'art. 5, lett. b) del Decreto;
- **Decreto:** indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, come successivamente modificato ed integrato;
- **Ente o Enti:** indica l'ente o gli enti cui si applica il Decreto;
- **Fondazione:** indica la Fondazione dell'Istituto Europeo di Oncologia e Centro Cardiologico Fondazione Monzino;
- **Modello o Modello Organizzativo:** indica il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto;
- **Organismo di Vigilanza:** indica l'organismo interno della Fondazione, dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, così come previsto dal Decreto;
- **Pubblica Amministrazione o P.A.:** indica ogni ente della Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **Reati:** indica le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di successive modifiche ed integrazioni;
- **Soggetti Apicali o in Posizione Apicale:** indica le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente ai sensi dell'art. 5, lett. a) del Decreto.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 ENTI DESTINATARI E LORO RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, avente ad oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, il quale ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reati commessi nell’interesse o a vantaggio dei medesimi Enti.

Il Decreto si applica nel settore privato alle società, associazioni ed enti con personalità giuridica, mentre nel settore pubblico soltanto agli enti pubblici economici (con esplicita esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

Il Decreto ha portata complessa ed innovativa, in quanto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso un reato, aggiunge quella dell’Ente nell’interesse del quale o a vantaggio del quale il reato stesso è stato perpetrato.

Infatti, l’art. 5 del Decreto stabilisce che l’Ente è chiamato a rispondere ogniqualvolta determinati reati (specificati nel Decreto stesso) siano stati commessi “*nel suo interesse o a suo esclusivo vantaggio*”, da parte dei seguenti soggetti:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso (c.d. Soggetti Apicali o in Posizione Apicale);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto).

La responsabilità dell’Ente è definita dal legislatore di tipo amministrativo, pur se attribuita nell’ambito di un procedimento penale, e si caratterizza, inoltre, per essere del tutto autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato. Infatti, ai sensi dell’articolo 8 del Decreto, l’Ente può essere dichiarato responsabile anche se l’autore materiale del reato non è imputabile o non è stato individuato ed anche se il reato è estinto per cause diverse dall’amnistia. In base al medesimo principio, ogni eventuale imputazione all’Ente di responsabilità derivante dalla commissione del reato non vale ad escludere la responsabilità penale personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

1.2 FATTISPECIE DI REATO

La responsabilità dell’Ente non è riferibile a qualsiasi reato, ma è circoscritta alle fattispecie criminose richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-*undecies* e 25-*duodecies* del Decreto (così come modificato dalla sua entrata in vigore ad oggi) e, più precisamente:

- (i) **reati contro la Pubblica Amministrazione**, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- (ii) **delitti contro la fede pubblica**, richiamati dall'art. 25-*bis*, introdotto nel Decreto dalla Legge del 23 luglio 2009, n. 99;
- (iii) **delitti contro l'industria e il commercio**, richiamati dall'art. 25-*bis* 1, introdotto nel Decreto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (iv) **reati societari**, richiamati dall'art. 25-*ter*, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. dell'11 aprile 2002, n. 61 e di recente modificato dalla l. n. 69/2015;
- (v) **reati in materia di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**; richiamati dall'art. 25-*quater*, introdotto nel Decreto dalla Legge del 14 gennaio 2003, n. 7;
- (vi) **delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, richiamati dall'art. 25-*quater* 1, introdotto nel Decreto dalla Legge del 9 gennaio 2006, n. 7;
- (vii) **delitti contro la personalità individuale**; richiamati dall'art. 25-*quinqies*, introdotto nel Decreto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228';
- (viii) **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies*, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge 18 aprile 2005, n. 62;
- (ix) **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**, richiamati dall'art. 25-*septies*, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge del 3 agosto 2007, n. 123;
- (x) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, richiamati dall'art. 25-*octies*, introdotto nel Decreto dall'art. 63 del D. Lgs. del 21 novembre 2007, n. 231;
- (xi) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, richiamati dall'art. 25-*novies*, introdotto nel Decreto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- (xii) **reati informatici**, richiamati dall'art. 24-*bis*, introdotto nel Decreto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48;
- (xiii) **delitti di criminalità organizzata**, richiamati dall'art.24-*ter*, introdotto nel Decreto dalla Legge del 15 luglio 2009, n. 94;

- (xiv) **reati transazionali**, l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa degli Enti anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità.
- (xv) **reati ambientali**, richiamati dall'art. 25-*undecies* ed introdotti nel Decreto dal D. Lgs. 121/2011, a cui sono stati di recente aggiunte (l. n. 68/2015) le fattispecie di inquinamento ambientale, disastro ambientale, delitti colposi contro l'ambiente, traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività di cui al nuovo Titolo VI bis, Libro Secondo, del codice penale;
- (xvi) **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, richiamati dall'art. 25-*duodecies* ed introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 109/2012;
- (xvii) **reato di corruzione tra privati**, disciplinato dal novellato art. 2635 cod. civ., rubricato oggi "Corruzione tra privati", e richiamato dall'art. 25-*ter*, comma 1, lettera s-*bis* introdotto dalla c.d. "Legge Anticorruzione" (legge 190/2012).
- (xviii) **delitto di scambio elettorale politico mafioso**, disciplinato dall'art. 416-*ter* c.p. e richiamato dall'art. 24-*ter* introdotto nel Decreto dalla Legge numero 62/2014;
- (xix) **delitto di adescamento di minori**, disciplinato dall'art. 25-*quinqes*, comma 1, lettera c, del D. Lgs. 231/2001, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 39/2014;
- (xx) **reato di c.d. "autoriciclaggio"**, disciplinato dal nuovo articolo 648-*ter*, introdotto nel Decreto dalla Legge numero 186/2014.

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.3 SANZIONI

Le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria; costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

Queste sanzioni si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto¹.

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); la confisca del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) è sempre disposta unitamente alla sentenza di condanna.
- pubblicazione della sentenza di condanna; detta sanzione è disposta ogni qualvolta vi sia l'applicazione di una sanzione interdittiva.

1.4 ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono l'esonero della responsabilità dell'Ente per Reati commessi da soggetti in Posizione Apicale e dai Dipendenti ove l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze (vedasi art. 6, comma 2, del Decreto):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

¹ L'art. 13 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni: (i) "l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"; (ii) "in caso di reiterazione degli illeciti".

L'esonero dalla responsabilità dell'Ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione dell'eventuale procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la redazione del Modello e l'organizzazione dell'attività dell'organismo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva finalistica impone agli Enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle sopracitate esigenze.

Pertanto, di fatto, l'adozione di un Modello che sia adeguato e completo diviene obbligatoria se l'Ente vuole beneficiare dell'esclusione dalla responsabilità amministrativa per i Reati commessi dai soggetti in Posizione Apicale e dai Dipendenti.

2. FUNZIONE DEL MODELLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA REDAZIONE

2.1 STRUTTURA E FINALITÀ DEL MODELLO

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, la Fondazione ha ritenuto opportuno adottare e dare attuazione al presente Modello.

Scopo del presente Modello è la creazione, in relazione alle Attività Sensibili della Fondazione, di un sistema organico costituito da procedure/principi procedurali ed attività di controllo che ha come obiettivo quello di prevenire la commissione dei Reati.

In particolare, il Modello ha le seguenti finalità:

- rendere consapevoli coloro che svolgono “attività a rischio” di poter incorrere, in caso di violazione delle procedure previste dal Modello, in illeciti sanzionabili sia sul piano penale (per l'autore del reato) che amministrativo (per la Fondazione);
- ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge e del codice etico adottato dalla Fondazione, qui accluso come **Allegato n. 1** (di seguito il “**Codice Etico**”), sono fermamente condannati dalla Fondazione;
- consentire alla Fondazione di vigilare sulle attività a rischio al fine di facilitare la prevenzione della commissione dei Reati.

Il Modello è stato predisposto tenendo presente sia le disposizioni del Decreto sia le linee guida emanate da Confindustria in data 7 luglio 2002, integrate in data 28 giugno 2004 e in data 31 marzo 2008 sia la nuova versione delle medesime linee guida emanate in data 21 luglio 2014 per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “**Linee guida di Confindustria**”) che, tra le varie disposizioni, contengono le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura che dovrebbe essere adottata nell'implementazione del Modello Organizzativo.

*

2.2 SOGGETTI DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Fondazione o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Fondazione (Soggetti in Posizione Apicale);
- ai dipendenti della Fondazione sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno o più dei soggetti posti in posizione apicale (Dipendenti);
- ai consulenti, collaboratori, partner commerciali/finanziari agenti, procuratori e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse della Fondazione (Collaboratori),

tutti congiuntamente denominati “**Destinatari**”.

Il Modello ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai soggetti interessati con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo capitolo 6; pertanto i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Fondazione.

2.3 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il presente Modello può essere modificato e/o integrato dal Consiglio di Amministrazione previa proposta e/o consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha la facoltà di apportare variazioni al Modello di natura esclusivamente formale.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA FONDAZIONE

3.1 L'ORGANIZZAZIONE INTERNA DELLA FONDAZIONE

3.1.1 SCOPO

La Fondazione non ha fine di lucro ed ha come scopo la raccolta di fondi per contribuire alla formazione e allo sviluppo della ricerca clinica e sperimentale. In particolare l'attività della Fondazione è diretta:

- alla diffusione delle conoscenze circa le cause, le opere di prevenzione e le terapie delle malattie oncologiche e cardiovascolari, anche mediante l'esercizio diretto o a mezzo terzi della ricerca in campo biomedico e sanitario; all'assistenza e riabilitazione fisica e psichica delle persone colpite da tumore e da malattie cardiovascolari, anche mediante la donazione di beni materiali sia alle persone suddette sia all'Istituto Europeo di Oncologia di Milano o al Centro Cardiologico Fondazione Monzino di Milano, che hanno questi obiettivi; la formazione ed il perfezionamento del personale destinato, anche indirettamente, all'assistenza medica e paramedica ed alla riabilitazione delle persone colpite da tumore e da malattie cardiovascolari, nei limiti delle materie rientranti tra quelle di competenza delle regioni secondo il disposto combinato degli artt. 14 e 35 del D.P.R. n. 616 del 24 luglio 1977; nonché

- alla raccolta di fondi da destinarsi alla realizzazione degli scopi della Fondazione medesima.

Per il raggiungimento dei propri scopi la Fondazione può porre in essere ogni ulteriore attività idonea ovvero di supporto al perseguimento delle finalità istituzionali.

3.1.2 CORPORATE GOVERNANCE

Sono organi della Fondazione:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- il Comitato tecnico-scientifico;
- il Segretario Generale;
- il Collegio dei Revisori.

3.1.2.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Amministrazione di almeno 5 membri, tra cui il Presidente pro-tempore, i Vice-Presidenti, l'Amministratore Delegato del fondatore Istituto Europeo di Oncologia nonché del Centro Cardiologico Fondazione Monzino di Milano (amministratori di diritto). Questi provvedono a determinare il numero degli ulteriori amministratori e ad eleggere gli stessi per periodi triennali.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo esecutivo della Fondazione ed è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione. In particolare, compete al Consiglio di Amministrazione:

- approvare il bilancio consuntivo;
- nominare i componenti del Comitato Tecnico-Scientifico, il Segretario Generale e, ove ritenuto opportuno, un Vice-Presidente;
- delegare i propri poteri, ove ritenuto opportuno;
- deliberare in ordine all'accettazione dei contributi, donazioni e lasciti;
- amministrare il patrimonio della Fondazione;
- deliberare la corresponsione di retribuzioni e rimborsi spese;
- approvare e curare l'esecuzione dei programmi dell'attività della Fondazione;
- svolgere ogni ulteriore compito attribuito dallo statuto.

3.2.2.2 PRESIDENTE

Il Presidente cura l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione ed esercita i poteri delegatigli dal Consiglio stesso, nonché quegli atti e provvedimenti che si rendano necessari per palesi motivi di urgenza.

Il Vice Presidente, ove nominato, sostituisce il Presidente con gli stessi poteri ed attribuzioni in caso di sua assenza o impedimento.

3.2.2.3 COMITATO TECNICO-SCIENTIFICO

Il Comitato Tecnico-Scientifico è organo consultivo della Fondazione ed è composto dal Direttore Scientifico dell'Istituto Europeo di Oncologia, dal Direttore Scientifico del Centro Cardiologico Fondazione Monzino e da un numero variabile di membri scelti e nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Tecnico-Scientifico dura in carica tre anni ed i membri sono confermabili.

3.2.2.4 SEGRETARIO GENERALE

Il Segretario Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione tra persone esperte in materia amministrativa e contabile.

Il Segretario Generale, nominato per tre esercizi (e riconfermabile), sovrintende la gestione ordinaria delle attività della Fondazione e, in particolare, svolge i seguenti compiti:

- mantiene i contatti con gli uffici pubblici e privati, gli enti e le organizzazioni che interessano l'attività della Fondazione;
- predispone il bilancio preventivo e consuntivo;
- svolge le funzioni delegategli dal Consiglio di Amministrazione;
- firma la corrispondenza nonché gli atti delegategli dal Consiglio di Amministrazione;
- cura l'esecuzione dei progetti;
- dirige il personale della Fondazione predisponendo l'organizzazione della stessa;
- individua il proprio vicario.

3.2.2.5 IL COLLEGIO DEI REVISORI

Il controllo sull'attività amministrativa e contabile della Fondazione è affidato a un Collegio di Revisori dei Conti, composto da tre membri effettivi e due membri supplenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione, tra persone iscritte nell'Albo dei Revisori Contabili.

La durata della carica è triennale ed i componenti del Collegio possono essere riconfermati.

3.2 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il presente Modello Organizzativo costituisce un ampliamento del sistema di gestione e controllo già in vigore all'interno della Fondazione ed è adottato con l'obiettivo di fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi istituzionali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, (circa)l'affidabilità delle informazioni finanziarie e la salvaguardia del patrimonio della Fondazione stessa.

3.2.1 SISTEMA ORGANIZZATIVO E SEPARAZIONE DEI RUOLI

Il sistema organizzativo della Fondazione deve rispettare i seguenti requisiti:

- chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative;
- separazione dei ruoli, ossia articolazione dei processi operativi in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e, soprattutto, la concentrazione su di un unico soggetto delle attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio potenziale.

3.2.2 PROCEDURE OPERATIVE

I processi e le attività operative della Fondazione, come evidenziato sopra, sono supportate dai principi generali e specifici di condotta e/o da procedure interne (formalizzate), anche tramite il sistema delle deleghe, che rispecchiano i seguenti requisiti:

- regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività;
- definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione dei ruoli, tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità degli atti e delle operazioni in generale tramite idonei supporti documentali che attestino le caratteristiche e le giustificazioni delle attività poste in essere ed identifichino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- previsione di specifici meccanismi di controllo (anche tramite consulenti esterni) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito della struttura aziendale ed all'esterno della stessa.

3.2.3 ATTIVITÀ DI CONTROLLO E MONITORAGGIO

Le attività di controllo e monitoraggio coinvolgono necessariamente soggetti od organi diversi tra cui: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori, il Segretario Generale, il Comitato Tecnico e Scientifico, i consulenti esterni e l'Organismo di Vigilanza e rappresentano un elemento imprescindibile dell'attività quotidiana svolta.

I compiti di controllo svolti dai predetti soggetti sono definiti tenendo in considerazione le seguenti attività di controllo:

- vigilanza sulla corretta amministrazione della Fondazione, sull'adeguatezza dell'organizzazione e sull'osservanza della legge e dello Statuto;
- revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni del sistema delle deleghe e/o delle procedure;
- revisione esterna, finalizzata a verificare la regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità con i principi contabili applicabili.

3.2.4 TRACCIABILITÀ

Ogni operazione/attività deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione/autorizzazione/svolgimento dell'attività deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali (cartacei e/o elettronici) e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

*

La Fondazione ritiene che i principi sopra descritti siano coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e ragionevolmente idonei anche a prevenire le fattispecie di reato contemplate dal Decreto.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Fondazione ritiene indispensabile garantire la corretta ed effettiva applicazione dei menzionati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura.

La Fondazione ritiene infine che il compito di verificare la costante applicazione dei suddetti principi, nonché l'adeguatezza, la coerenza e l'aggiornamento degli stessi debba essere svolto sia dall'Organismo di Vigilanza sia dal Consiglio di Amministrazione e dai rappresentanti della Fondazione.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA FONDAZIONE

4.1 STRUTTURA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come già illustrato in precedenza, al fine di escludere la propria responsabilità amministrativa, la Fondazione deve nominare un Organismo di Vigilanza ed affidargli il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità dell'organismo stesso nell'espletamento delle proprie attività.

Il Decreto, all'articolo 6 comma 1, lettera b), stabilisce che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curare l'aggiornamento dello stesso, debba essere affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La caratteristica dell'autonomia e dell'indipendenza di poteri di iniziativa e di controllo comporta che tale Organismo debba essere:

- in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza;
- privo di compiti operativi;
- dotato di autonomia finanziaria.

In considerazione delle previsioni che precedono, l'Organismo di Vigilanza non può essere generalmente individuato nel Consiglio di Amministrazione, che ha poteri gestionali, né nel Collegio dei Revisori che non presenta i caratteri di continuità di azione.

In considerazione dell'attività e della natura della Fondazione, si è ritenuto coerente e corretto che l'Organismo di Vigilanza sia composto da un unico membro, esterno alla Fondazione stessa e particolarmente qualificato ed esperto nelle materie rilevanti ai fini del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Fondazione in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce al Consiglio di Amministrazione i risultati della propria attività di vigilanza e di controllo;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- è dotato di un *budget* di spesa annuale ad uso esclusivo.

La continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza è garantita dalla circostanza che lo stesso opera presso la Fondazione. La definizione degli aspetti attinenti alla continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la programmazione dell'attività di verifica, le modalità di effettuazione della stessa, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità ed il contenuto specifico dei flussi informativi relativi alle Attività Sensibili e alle eventuali modifiche della struttura organizzativa, nonché le specifiche modalità operative e di funzionamento interno, sono generalmente rimesse ad un piano di lavoro specifico deliberato dall'Organismo di Vigilanza stesso.

4.2 COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA - DURATA DELLA CARICA

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, nella sua composizione monocratica, mediante apposita delibera consiliare, che ne determina l'eventuale remunerazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, sono considerate cause di incompatibilità con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- essere componente esecutivo e/o non indipendente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione;
- essere revisore contabile della Fondazione;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- svolgere funzioni operative o di business all'interno della Fondazione;
- intrattenere significativi rapporti d'affari con la Fondazione, con società da essa controllate o ad essa collegate né intrattenere significativi rapporti d'affari con i componenti del Consiglio di Amministrazione della Fondazione che siano muniti di deleghe;
- aver intrattenuto rapporti di lavoro dipendente o autonomo, negli ultimi tre anni, con entità con le quali, o nei confronti delle quali, possono essere potenzialmente compiuti i Reati considerati dal Decreto;
- essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per la commissione di uno dei Reati (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simile).

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in tre (3) anni, eventualmente rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tutta la durata del mandato ricevuto, a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, a meno che il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dalla commissione di uno dei Reati; in tal caso il neo eletto organo amministrativo provvede a costituire un nuovo Organismo di Vigilanza.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui sopra, la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente dell'Organismo può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente in caso di giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna della Fondazione ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del componente dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei Reati (o reati/illeciti amministrativi dello stesso genere);
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui venga a conoscenza nell'espletamento dell'incarico.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno 1 (uno) mese, senza dover addurre alcuna motivazione.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

4.3 CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie attività mediante accessi alla Fondazione almeno ogni semestre ed ogni qualvolta sia ritenuto necessario per ragioni di urgenza.

All'attività dell'Organismo di Vigilanza possono essere chiamati a partecipare amministratori – e, ove esistenti, direttori, dirigenti, responsabili di funzioni aziendali – nonché consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria all'espletamento dell'attività.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito alla propria attività al Consiglio di Amministrazione predisponendo annualmente un rapporto scritto sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e sull'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con il Consiglio di Amministrazione e con il Presidente sono verbalizzati e le copie dei verbali sono custodite dall'Organismo di Vigilanza stesso.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto. Ai collaboratori è richiesto il rispetto dell'obbligo di diligenza e riservatezza previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le principali funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello, attraverso l'elaborazione e l'attuazione di un programma/piano di lavoro di vigilanza e controllo;
- vigilanza sull'adeguatezza del Modello, ossia dell'efficacia dello stesso nel prevenire i Reati;
- vigilanza circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia del Modello;
- promozione dell'aggiornamento del Modello, nel caso ciò si rendesse necessario.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti poteri:

- richiedere al Consiglio di Amministrazione, al Segretario Generale ed ai procuratori della Fondazione, ove esistenti, informazioni e documentazione in merito alle operazioni ed agli atti compiuti nelle aree a rischio di commissione dei Reati;
- adottare e/o attivare procedure di controllo al fine di verificare l'osservanza del Modello;
- effettuare verifiche a campione su determinate operazioni e/o atti specifici compiuti nelle aree a rischio di commissione dei Reati;
- compiere indagini conoscitive al fine di individuare e/o aggiornare le "aree a rischio" di commissione dei Reati;
- fornire chiarimenti ed istruzioni per l'osservanza del Modello;
- consultarsi con consulenti esterni al fine di garantire a tutti i livelli l'efficacia del Modello;
- raccogliere, elaborare e custodire le informazioni relative al presente Modello;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- valutare e proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o gli aggiornamenti da apportare al Modello;
- disporre delle risorse opportune per lo sviluppo, monitoraggio e valutazione dell'efficacia del Modello.

4.5 OBBLIGHI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato:

- delle segnalazioni e/o notizie relative alla violazione del Modello;

- dei procedimenti e/o provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi autorità, dai quali risulti la commissione, anche solo potenziale, dei Reati e comunque la violazione del Modello;
- dei procedimenti e/o provvedimenti disciplinari aziendali avviati/adottati a seguito della violazione del Modello;
- di ogni proposta di modifica del Modello;
- di ogni iniziativa riguardante la prevenzione della commissione dei Reati e comunque l'efficace funzionamento del Modello;
- del sistema delle deleghe degli amministratori e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- del sistema dei poteri di firma e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- delle segnalazioni e/o notizie comunque relative ai Reati nei quali la Fondazione o alcuno dei suoi Dipendenti o Collaboratori possa essere coinvolto.

In particolare, i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di riportare ogni sospetta violazione del Modello all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i.

L'Organismo di Vigilanza valuta con attenzione ed imparzialità le segnalazioni ricevute, e può svolgere tutti gli accertamenti e gli approfondimenti all'uopo necessari.

In aggiunta alle segnalazioni di cui sopra, all'Organismo di Vigilanza devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse, da chiunque ne abbia notizia:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per Reati;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in ambito aziendale, eventualmente anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate con specifico riferimento ai Reati, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle sue specifiche competenze. Lo stesso è inoltre tenuto al più stretto riserbo ed al segreto professionale relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico al fine di evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate all'esterno. Tale obbligo tuttavia non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

6. SELEZIONE, FORMAZIONE ED INFORMATIVA

6.1 PERSONALE DIPENDENTE

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo della Fondazione garantire sia al personale già presente (Dipendenti, Collaboratori e procuratori) sia a quello che verrà inserito, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nell'ambito delle Attività Sensibili.

In tale ottica, all'atto dell'assunzione del personale dovrà essere verificato, qualora il soggetto sia candidato per una posizione a rischio, se lo stesso abbia precedenti penali, rapporti di dipendenza con pubbliche amministrazioni, ovvero rapporti di parentela e/o di coniugio con dipendenti di pubbliche amministrazioni.

In caso di esistenza di una delle suddette situazioni, il candidato in esame potrà essere assunto solo a condizione che la direzione amministrativa (ovvero la funzione di riferimento laddove esistente), effettui le opportune valutazioni ed autorizzi l'assunzione.

L'informativa al personale in merito al presente Modello potrà essere effettuata tramite una o più delle seguenti iniziative:

- consegna materiale di una copia del presente Modello Organizzativo (ivi inclusi i suoi allegati) con contestuale richiesta di sottoscrizione di una dichiarazione attestante il ricevimento del documento;
- inserimento del Modello e specifica affissione del codice disciplinare in una bacheca posizionata in locali aziendali che siano accessibili a tutti;
- *e-mail* informative, anche ai fini dell'invio dell'aggiornamento periodico del Modello.

Stante la struttura attualmente ridotta della Fondazione, la stessa ha ritenuto opportuno che l'attività di formazione, possa essere svolta tramite idonei strumenti informatici (presentazioni, e-learning, ecc.) portanti i contenuti del Decreto, delle implicazioni dello stesso sulla vita aziendali, nonché un aggiornamento sulle principali caratteristiche del Modello adottato dalla Fondazione. A tal proposito, forma parte integrante dell'attività di formazione del personale dipendente anche l'invio di occasionali e-mail di aggiornamento.

6.2 COLLABORATORI ESTERNI – TERZE PARTI

All'atto del conferimento di incarichi a collaboratori esterni (quali ad es. agenti, consulenti, ecc.) deve essere verificato, qualora il soggetto debba intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, se lo stesso abbia precedenti penali, rapporti di dipendenza con pubbliche amministrazioni, rapporti di parentela e/o di coniugio con dipendenti di Pubbliche Amministrazioni.

Se il soggetto ha rapporti di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, sarà il Consiglio di Amministrazione (ovvero la funzione apposita, se esistente) a dover deliberare sull'opportunità di conferire l'incarico, dopo aver effettuato tutte le valutazioni del caso.

I soggetti esterni devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Fondazione che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

A tal fine, nei confronti di terze parti contraenti (quali collaboratori, consulenti, partner, fornitori, ecc.) operanti con la Pubblica Amministrazione o coinvolte nello svolgimento di attività a rischio, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole *standard* al fine di garantire il rispetto del Decreto;
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto (es. clausole risolutive espresse, penali).

6. RICHIESTE DI INFORMAZIONI E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO

Chiunque ha diritto di poter disporre di un canale definito e formalizzato di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza che, essendo indipendente nel suo operato, non è, e non deve essere, raggiungibile seguendo la normale via gerarchica.

È necessario distinguere le informazioni dalle segnalazioni.

Le richieste di "informazioni" riguardano aspetti operativi di comprensione ed utilizzo del Modello e possono essere inoltrate dai richiedenti all'Organismo di Vigilanza, in forma non anonima, mediante l'invio di un messaggio di posta elettronica.

Tali richieste devono essere inviate ai seguenti soggetti:

- all'Organismo di Vigilanza all'e-mail: andrea.gottardo@studiodirevisori.it

In alternativa, tramite la stessa modalità, è possibile richiedere un incontro per poter comunicare di persona con l'Organismo di Vigilanza.

Le "segnalazioni" si riferiscono a vere e proprie denunce attinenti alla commissione di Reati o comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello, ovvero violazioni o sospetti di violazioni dei suoi principi generali.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate per iscritto e contenere ogni necessario riferimento ad ogni violazione o sospetto di violazione delle prescrizioni del Modello; in tal caso è possibile richiedere in forma non anonima, mediante un messaggio di posta elettronica, un incontro per poter comunicare di persona con il Presidente (e nel caso di specie, unico componente) dell'Organismo di Vigilanza. Resta inteso che coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza e anonimato dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

7. SANZIONI DISCIPLINARI

7.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Fondazione.

La previsione di un siffatto sistema sanzionatorio, infatti, rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e consente di garantire l'effettività del Modello stesso.

Pertanto, la Fondazione ha predisposto un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Modello al fine di garantirne l'osservanza, in conformità con il Codice disciplinare previsto dal vigente CCNL applicato e nel rispetto delle procedure in esso previste.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti, (ai dirigenti), agli amministratori, ai collaboratori esterni, fornitori e partner.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è inoltre indipendente dall'esito di un eventuale procedimento penale/civile che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Ai fini dell'ottemperanza del Decreto, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto.

7.2 MISURE NEI CONFRONTI DI QUADRI ED IMPIEGATI

Le violazioni da parte dei dipendenti delle previsioni del presente Modello comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari che saranno applicate in misura proporzionata ed adeguata alla posizione ricoperta ed alla natura ed alla gravità delle violazioni, fatte salve comunque eventuali responsabilità personali di natura civile o penale.

Le sanzioni irrogabili a seguito della violazione del presente Modello rientrano tra quelle previste dal vigente CCNL di riferimento e verranno applicate in conformità alle procedure previste dall'art. 7 L. 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL di riferimento.

In particolare, si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di **ammonizione verbale o scritta** il lavoratore che con negligenza commetta una violazione non grave delle disposizioni del presente Modello;
- b) incorre nel provvedimento della **multa** o, nei casi più gravi o di recidiva, della **sospensione dal lavoro**, comunque non superiori al massimo previsto dal CCNL di tempo in tempo vigente, il lavoratore che con negligenza commetta una o più violazioni del presente Modello.

A mero titolo esemplificativo, ma non limitativo, le sanzioni della multa o della sospensione potranno essere inflitte al dipendente che:

- effettui donazioni di modica entità senza il rispetto delle procedure previste dal presente Modello;
- concluda contratti di consulenza non in forma scritta e/o senza le preventive autorizzazioni previste;
- in generale, nell'espletamento di Attività Sensibili, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nonché compia atti contrari agli interessi della Fondazione e pertanto arrechi danno alla stessa.

- c) incorre nel provvedimento del **licenziamento** il lavoratore che intenzionalmente o con grave negligenza adotti comportamenti in grave violazione del presente Modello e tali comportamenti possano astrattamente costituire Reati o, comunque, aumentino concretamente il rischio della commissione dei Reati.

A mero titolo esemplificativo ma non limitativo, la sanzione del licenziamento potrà essere inflitta al dipendente che da solo o in concorso con altri soggetti anche esterni alla Fondazione:

- effettui donazioni non di modica entità a favore di persone fisiche al di fuori dei limiti eventualmente stabiliti, dalla delega allo stesso conferita e/o dai processi aziendali e/o non rispettando le indicazioni del presente Modello e/o del Codice Etico;
- effettui pagamenti in contanti o in natura al di fuori dei casi tassativamente previsti dalle deleghe appositamente conferite e/o dai processi aziendali e/o non rispettando le indicazioni del presente Modello e/o del Codice Etico;
- falsifichi documenti e/o dichiari il falso al fine di far risultare l'osservanza propria e/o di altri dipendenti delle leggi e/o del presente Modello.

7.3 MISURE NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle disposizioni del presente Modello saranno applicate misure proporzionate ed adeguate alla posizione ricoperta ed alla natura ed alla gravità della violazione, in conformità al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti ed alla normativa civilistica vigenti.

7.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico da parte di amministratori della Fondazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale ultimo provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

7.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI O DI PARTNER COMMERCIALI

In caso di violazione del Modello da parte di Collaboratori o di *partner* commerciali ed in relazione alla gravità della violazione, l'Organismo di Vigilanza, insieme al Consiglio di Amministrazione, valuterà se porre termine alla relazione e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto in virtù di

specifiche clausole in esso previste. Tali clausole potranno anche prevedere la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.

8. VERIFICHE PERIODICHE

L'attività di vigilanza viene svolta dall'Organismo di Vigilanza per:

- verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti dei destinatari e le prescrizioni del Modello medesimo);
- effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati di cui al Decreto, dei principi procedurali contemplati dal presente Modello e/o delle procedure codificate e/o del sistema delle deleghe che disciplinano le attività a rischio; e
- procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello.

Le predette principali attività di verifica poste a carico dell'Organismo di Vigilanza potranno essere indicate nel "Piano di Lavoro dell'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza".

Il sistema di controllo è volto a:

- assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni di legge vigenti;
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- preparare la Fondazione ad eventuali visite ispettive da parte di enti terzi.

Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

Le aree aziendali da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- rischio ai sensi del Decreto in relazione agli esiti della mappatura delle Attività Sensibili;
- valutazione dei controlli operativi esistenti;
- risultanze di *audit* precedenti.

Controlli straordinari possono essere pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in qualche processo, o nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o comunque ogni qualvolta l'Organismo di Vigilanza decida controlli occasionali *ad hoc*.

I risultati dei controlli sono sempre verbalizzati e trasmessi secondo la modalità e periodicità del *reporting* prevista al precedente Capitolo 4.3.

La Fondazione considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello Organizzativo. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri delle verifiche attinenti l'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi

nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare descritto nel Capitolo 7 del presente Modello.