

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni)

**PARTE GENERALE
SISTEMA SANZIONATORIO**

INDICE

INDICE	1
PREMESSA	2
PARTE GENERALE	3
1. FINALITA' DEL MODELLO	4
2. CONTENUTI DEL DECRETO 231/2001	5
3. CONTENUTO E STRUTTURA DEL MODELLO	8
3.1 <i>Destinatari del Modello</i>	9
4. VALUTAZIONE DEI RISCHI E DEFINIZIONE DEI CAPISALDI DEL MODELLO	10
4.1 <i>Approccio metodologico per l'individuazione di ambiti di attività esposti al rischio 231</i>	10
4.2 <i>Ambiti di attività esposti al rischio 231</i>	10
5. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	12
5.1 <i>Organi istituzionali</i>	12
5.2 <i>Procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa</i>	12
5.3 <i>Procedure e regolamenti</i>	12
6. PRINCIPI DI PREVENZIONE E STRUTTURA DEI CONTROLLI	13
6.1 <i>Principi di prevenzione</i>	13
6.2 <i>Tipologie di controllo</i>	13
7. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI	15
7.1 <i>Composizione e regole</i>	15
7.2 <i>Poteri e funzioni</i>	15
7.3 <i>Regolamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	16
7.4 <i>Informativa all'Organismo di Vigilanza</i>	16
7.5 <i>Informativa dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo della Fondazione</i>	18
8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO	19
9. SISTEMA SANZIONATORIO	21
10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	22
11. RIFERIMENTI	23
SISTEMA SANZIONATORIO	24
1. PREMESSA	25
2. CRITERI DI VALUTAZIONE	26
3. ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA SANZIONATORIO	26
4. VIOLAZIONE DEL MODELLO	26
5. PROCEDURE APPLICATIVE	27
6. SANZIONI	27
6.1 <i>Per i dipendenti non dirigenti</i>	27
6.2 <i>Nei confronti dei dirigenti</i>	28
6.3 <i>Nei confronti di Amministratori, dei Direttori e degli Organi di Controllo</i>	29
6.4 <i>Nei confronti di Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Ricercatori, Stagisti/Borsisti</i>	30
7. MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO	31
8. CONDOTTE CENSURABILI DEI SOGGETTI APICALI E SANZIONI	32

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001 ("**Decreto**") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una nuova specie di responsabilità: la responsabilità amministrativa degli enti, delle società, delle associazioni e delle persone giuridiche, per determinati reati che siano commessi (o anche solo tentati) da soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

In base al Decreto, qualora un soggetto commetta un determinato reato nell'interesse o a vantaggio di un ente, da tale reato discenderà non solo la responsabilità penale del soggetto che lo ha commesso, ma anche la responsabilità amministrativa dell'ente.

La legge tassativamente indica i reati al compimento dei quali è connessa la responsabilità amministrativa dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale siano stati commessi ("**Reati**").

La "FONDAZIONE PER LA RICERCA BIOMEDICA AVANZATA - Organizzazione non lucrativa di utilità sociale" (di seguito, la "**Fondazione**") è una fondazione che non ha scopo di lucro e persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 co. 4 del d.lgs. 4 dicembre 1997 n. 460; opera nel settore della ricerca scientifica, attuando iniziative di qualsiasi tipo nel campo della biologia cellulare e molecolare. La Fondazione gestisce il Centro di ricerca biomedica denominato "Istituto Veneto di Medicina Molecolare" (VIMM).

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha approvato, in data 03/11/2015 il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (v2.0), predisposto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/2001. Il Modello è stato poi aggiornato con delibera del CdA del 12/10/2017 (v3.0). Il 18/01/2021 è stato approvato il **Codice Etico** della Fondazione (All.1). Il Modello è stato infine aggiornato nella sua ultima versione con delibera del CdA del 06/06/2022 (v.4.0).

Tutti i **protocolli** adottati dalla Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata – ONLUS e inerenti ai processi sensibili indicati nel presente Modello, costituiscono parte integrante del Modello stesso.

Inoltre, **ogni procedura, regolamento o atto interno** che, pur eventualmente introdotto con finalità diverse, dovesse, di fatto disciplinare attività sensibili dal punto di vista 231, costituirà sostanzialmente un presidio rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e parte integrante del Modello.

La Fondazione si è dotata, pertanto, di un modello organizzativo, di un **sistema di controllo interno** e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto sia da parte dei soggetti (amministratori, dipendenti o altri collaboratori della Fondazione stessa) cosiddetti "apicali" che da parte di quelli sottoposti alla loro vigilanza o direzione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- Parte Generale -

1. FINALITA' DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- **fornisce indicazioni sui contenuti del Decreto**, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità delle società e degli enti per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da propri esponenti o da propri dipendenti;
- **delinea il modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione**, volto a informare sui contenuti della legge, ad indirizzare le attività istituzionali in linea con il Modello e a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

In particolare si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione in attività "sensibili" in base al Decreto Legislativo 231/2001, la **consapevolezza** di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni di legge, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi della Fondazione stessa (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se questo ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i **comportamenti illeciti** sono condannati dalla Fondazione in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Fondazione stessa intende attenersi nell'espletamento della propria mission;
- **consentire azioni di monitoraggio e controllo interne**, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti al Decreto Legislativo 231/2001, per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto della Fondazione, i principi di gestione e amministrazione della Fondazione stessa e la sua struttura organizzativa, e fa riferimento al complesso delle norme procedurali interne e dei sistemi di controllo in essere.

Poiché il contesto e le attività della Fondazione sono in continua evoluzione, anche il grado di esposizione della Fondazione stessa alle conseguenze giuridiche di cui al Decreto Legislativo 231 può variare nel tempo. Di conseguenza la ricognizione e la mappatura dei rischi saranno periodicamente monitorate ed aggiornate. Nel procedere agli aggiornamenti si terrà conto di fattori quali, ad esempio:

- l'entrata in vigore di nuove regole e normative che incidano sull'attività della Fondazione;
- le variazioni degli scopi e degli indirizzi della Fondazione;
- le variazioni al sistema interno di organizzazione, gestione e controllo.

Il periodico aggiornamento del Modello è "stimolato" dall'Organismo di Vigilanza.

2. CONTENUTI DEL DECRETO 231/2001

Il **Decreto Legislativo 231/2001** è un provvedimento che adegua la normativa italiana in materia di **responsabilità delle persone giuridiche** (e degli altri enti anche non forniti di personalità giuridica) ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea, superando il tradizionale principio "*societas delinquere non potest*".

Con il Decreto Legislativo 231/2001 e le sue successive integrazioni normative è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche e gli enti in genere, anche sprovvisti di personalità giuridica, rispondono patrimonialmente ed in modo diretto, e non solo civilisticamente, dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente al loro interno o, comunque, con loro intrattiene rapporti.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati (cosiddetti "**reati-presupposto**").

Il **Testo del Decreto Legislativo 231/2001** e successive modifiche ad aprile 2012 è riportato nell'**Allegato 5**.

Le **categorie di reato** che, - in base all'attuale formulazione del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni - suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono in particolare:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** di cui agli articoli 24 e 253 del D. Lgs. n. 231/2001;
- **indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato** o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- **reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001);
- **corruzione, concussione e induzione a dare o promettere denaro o altra utilità** (art. 25 del D.Lgs. 231/2001);
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo** e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001);
- **reati societari** (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
- **delitti con finalità di terrorismo** o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001);
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art.25-quater.1);
- **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001);
- **abusi di mercato** (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato, art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
- **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 septies D.Lgs. 231/2001);
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 novies del D.Lgs. 231/2001);
- **induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001);
- **reati ambientali** (art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2011);
- **reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/01);

- **reati in tema di razzismo e xenofobia** (art. 25 terdecies del D.Lgs. n. 231/2001);
- **frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25 quaterdecies del D.Lgs. n. 231/2001);
- **reati tributari** (art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001);
- **delitti in materia di contrabbando** (art. 25 sexiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001).
- **reati transnazionali** (disposizioni contro le immigrazioni clandestine, ecc - introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29);
- **reati per violazione del diritto di protezione dei dati personali** (GDPR 2016/679).

L'**Allegato 4** contiene l'**elenco esaustivo dei reati presupposto** e delle relative sanzioni.

In aggiunta a quanto sopra, e fermo restando quanto specificatamente previsto nel **Codice Etico (Allegato 2)**, tutti i Destinatari del Modello sono comunque tenuti a conoscere e osservare i seguenti principi di comportamento:

- stretta osservanza di tutte le leggi e regolamenti, anche interni, che disciplinano l'attività aziendale;
- stretta osservanza degli obblighi e dei divieti inerenti a sanzioni o a misure cautelari interdittive applicate all'ente.

Il Decreto Legislativo 231/2001 consente, tuttavia, all'Ente di esimersi da tale responsabilità amministrativa (il cosiddetto "scudo protettivo"), nel caso in cui esso dimostri, in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal Decreto, la sua assoluta estraneità ai fatti criminosi, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito. La suddetta estraneità dell'Ente ai fatti criminosi va comprovata dimostrando di aver adottato ed efficacemente attuato un complesso di norme organizzative e di condotta (il cosiddetto "**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo**") idonee a prevenire la commissione degli illeciti in questione.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le **attività** nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere le 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 ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato previsto nel Decreto sia stato commesso da persone che esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone cui facciano capo, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti "soggetti apicali"), l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Sono previsti due diversi tipi di relazioni che "collegano" l'ente nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato e l'autore del reato medesimo. L'art 5 fa riferimento, al comma 1, ai cosiddetti soggetti in posizione apicale definiti come **"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente"**. Si tratta in genere di amministratori, direttori generali, responsabili preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale. Il comma 2 del medesimo articolo fa invece riferimento alle **"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"**. La differente posizione dei soggetti eventualmente coinvolti nella commissione dei reati comporta diversi criteri di attribuzione della responsabilità in capo all'ente medesimo. L'art. 6 del Decreto pone a carico dell'ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia persona posta in posizione cosiddetta "apicale". Diversamente, si ritiene – sulla base dell'interpretazione della lettera della norma – che nel caso in cui l'autore del reato sia sottoposto all'altrui direzione o vigilanza l'onere probatorio spetti al Pubblico Ministero.

3. CONTENUTO E STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto nonché sulla base della versione aggiornata delle linee guida elaborate da Confindustria e, ove necessario e opportuno, da altre associazioni di settore.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire i reati considerati dal Decreto, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee-guida:

- principi sanciti nel Codice Etico;
- la proceduralizzazione delle attività sensibili nelle quali vi è possibilità di commissione di reati al fine di contenere l'eventualità di commissione dei reati, altresì consentendo la tracciabilità dei processi decisionali;
- la supervisione interna alle strutture/funzioni operative delle modalità con le quali i processi di controllo sono implementati, dei tempi di esecuzione, dei modi in cui vengono adottati i provvedimenti necessari, della documentazione relativa;
- la separatezza tra la funzione operativa e quella autorizzativa.

Il presente documento ha per oggetto:

- i contenuti del D.Lgs. 231/2001, l'identificazione dei reati e dei soggetti interessati;
- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal Decreto;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutela della Fondazione;
- i principi e requisiti del sistema dei controlli;
- le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- le modalità di comunicazione e formazione;
- il sistema sanzionatorio.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto, i principi di gestione e amministrazione della Fondazione e la sua struttura organizzativa. Infine si è tenuto conto del complesso delle norme procedurali interne e dei sistemi di controllo in essere.

Il presente Modello consta delle seguenti parti:

- **(1) Parte Generale**, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione, aggiornamento e adeguamento dello stesso, dei compiti e delle funzioni assegnate all'Organismo di Vigilanza; include anche il **Sistema Disciplinare**, che è parte integrante del Modello e contiene previsioni finalizzate a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dei principi etici contenuti nel Codice Etico.
- **(2) Parte Speciale**, nella quale sono illustrate le diverse tipologie di reato specificatamente sanzionate dal Decreto, con riferimento a ciascuno dei "Processi Sensibili" identificati nel *risk assessment*, i principi comportamentali cui si conforma l'organizzazione, nonché i presidi/controlli adottati (anche attraverso il richiamo alle Procedure o altri strumenti organizzativi adottati dalla Fondazione) al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati stessi.
- **(3) Codice di Comportamento (Allegato 1)** è parte integrante del Modello e svolge una funzione preventiva con specifico riferimento alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità prevista in capo agli enti dal d.lgs. 231/01.

- **(4) Codice Etico (Allegato 2)** è parte integrante del Modello, in quanto le disposizioni in esso contenute costituiscono un criterio fondamentale di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative della Fondazione. Aggiornato a gennaio 2021.
- **(5) Risk assessment (Allegato 3)** aggiornato ad ottobre 2021.
- **(6) Elenco reati-presupposto (Allegato 4)** - nel quale sono riportate in dettaglio tutte le singole fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001. Aggiornato a febbraio 2022.
- **(7) Testo 231 (Allegato 5)** aggiornato a dicembre 2021.

Per "Modello" si intende quindi il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, i poteri di firma, le deleghe, le istruzioni, le circolari, ed altri documenti in esso richiamati tra cui, in particolar modo, il Codice Etico e il Codice di Comportamento.

3.1 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Fondazione, e pertanto:

- i componenti degli organi sociali, e più in generale gli Esponenti della Fondazione
- i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza
- i membri dell'Organo di Controllo
- coloro che sono legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato ("Dipendenti");
- quanti svolgono attività in favore e/o nell'ambito della Fondazione in forza di borse di studio erogate/finanziate dalla Fondazione stessa ("Borsisti" o "Stagisti");
- quanti, pur essendo legati da un rapporto di lavoro subordinato con altri enti, svolgono attività in favore e/o nell'ambito della Fondazione in forza di accordi intercorsi tra quest'ultima e gli enti stessi ("Collaboratori"); fra i Collaboratori, in particolare, rientrano quanti svolgano attività di ricerca nell'ambito del VIMM ("Ricercatori");
- i consulenti esterni, i fornitori ed i partner commerciali e/o finanziari.

Per **esponente/i aziendale/i** si intendono, come di volta in volta in carica: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio di Indirizzo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Scientifico, il Direttore Amministrativo e qualsiasi altro soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, gestione, controllo della Fondazione, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

A tal fine, si ricorda che, ai fini del predetto Decreto Legislativo, si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza (ad es. il Presidente della Fondazione), di amministrazione o di direzione (ad es. il Presidente della Fondazione) ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ad es. il Direttore Scientifico), nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad es. il Direttore Amministrativo).

Fermo restando il dettato normativo di cui all'art. 5 del Decreto e la relativa prassi applicativa, i criteri che all'interno della Fondazione consentono di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice della Fondazione o al primo livello di riporto al Presidente;
- assegnazione di poteri di spesa e di deleghe che consentano di svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

I predetti requisiti devono sussistere congiuntamente e non sono alternativi.

4. VALUTAZIONE DEI RISCHI E DEFINIZIONE DEI CAPISALDI DEL MODELLO

4.1 Approccio metodologico per l'individuazione di ambiti di attività esposti al rischio 231

Ad un gruppo di lavoro composto da personale interno e da una società di consulenza è stato affidato il compito di assistere la Fondazione nell'analisi del contesto, nell'identificazione degli ambiti di attività maggiormente esposti alle conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto e nella determinazione dell'entità dei rischi rilevanti.

In particolare il gruppo di lavoro ha:

- effettuato una ricognizione degli ambiti di attività dove, in assenza di tutele, è maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- identificato i principi ed i requisiti di un sistema di controlli idoneo;
- valutato l'idoneità e la completezza (rispetto ai principi di controllo) dei presidi organizzativi, procedurali e amministrativi esistenti;
- identificato ulteriori interventi di miglioramento (es. introduzione di controlli di primo, secondo o terzo livello, formalizzazione della prassi in procedure preventive, etc.)

I criteri utilizzati e l'esito del *risk assessment* sono stati riportati all'interno dell'**Allegato 3 - Risk Analysis**, parte integrante del presente documento.

4.2 Ambiti di attività esposti al rischio 231

L'attività della Fondazione si può distinguere in due filoni:

1. attività finalizzate al funzionamento della Fondazione,
2. attività di ricerca nel campo della biologia cellulare e molecolare, che costituisce l'oggetto sociale.

Nell'ambito delle **attività finalizzate al funzionamento della Fondazione**, sono individuabili le seguenti attività sensibili ex art. 6 del D.lgs. 231/2001:

- Gestione societaria
- Redazione del bilancio
- Gestione contenzioso e rapporti con Autorità giudiziaria
- Gestione sistemi informatici e delle licenze software
- Rapporti con enti ispettivi – altri rapporti con autorità pubbliche

Inoltre in relazione alle fattispecie corruttive (sia verso la Pubblica Amministrazione, sia verso soggetti privati) vengono individuati come sensibili quelle attività/processi all'interno dei quali si potrebbe dar luogo a quella "retribuzione in altra utilità" che è essa stessa elemento costitutivo della corruzione. Fra questi:

- gestione omaggi/liberalità/sponsorizzazioni,
- assunzione di personale (su indicazione del soggetto corrotto);
- assegnazione di contratti di fornitura di beni e servizi/consulenze (a nominativi indicati dal soggetto corrotto).

Relativamente all'**attività di ricerca**, invece, costituiscono attività sensibili:

- Presentazione delle domande di finanziamento pubblico e privati
- Gestione dei progetti (acquisti, rimborsi spesa, rendicontazione, etc.)
- Redazione pubblicazioni e registrazione di brevetti
- Assunzione del personale (anche a livello internazionale)
- Assegnazione di contratti di fornitura e/o scambio di beni/servizi
- Sicurezza dei luoghi di lavoro (laboratori)

- Gestione rifiuti
- Gestione emissioni.

In particolare, l'attuazione di iniziative di ricerca nel campo della biologia cellulare e molecolare viene svolta in via del tutto prevalente attraverso la gestione dell'Istituto Veneto di Medicina Molecolare (VIMM) e per una parte su commissione di terzi (es. aziende farmaceutiche). Infatti, l'attività di ricerca viene svolta dalla Fondazione attraverso la gestione di fondi, contributi e finanziamenti attribuiti alla Fondazione stessa e utilizzati per progetti di ricerca che, in gran parte, vengono realizzati da soggetti non legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, vale a dire da **Ricercatori**. La finalità preventiva che deve caratterizzare un Modello richiede che gli specifici presidi introdotti dalla Fondazione siano quindi applicabili anche ai Collaboratori e in particolare ai Ricercatori (oltretutto ai Dipendenti e ai Borsisti/Stagisti).

Per la prevenzione dei reati si adottano quindi i seguenti **presidi**:

- per i Dipendenti, Collaboratori, Ricercatori, Borsisti/Stagisti la Fondazione consegna il proprio **Codice di Comportamento**, il **Codice Etico** e tutte le **Procedure interne** necessarie all'espletamento dell'attività nell'ambito della Fondazione, e ne ottiene l'impegno ad osservarli mediante apposite clausole risolutive espresse ex art. 1456 c.c. (cd. clausole di salvaguardia 231).
- per i Consulenti, Fornitori e Partner che operano nelle aree sensibili, la Fondazione mette a disposizione il proprio **Codice di Comportamento** e il **Codice Etico** ne ottiene l'impegno ad osservarlo mediante apposite clausole risolutive espresse ex art. 1456 c.c. (cd. clausole di salvaguardia 231).

5. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del Decreto è caratterizzata, in sintesi, dai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle **mansioni**, delle **responsabilità** ad esse connesse, delle **linee gerarchiche**;
- **attribuzione di poteri di rappresentanza** nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- **poteri di spesa** attribuiti con soglie di spesa e/o con firma congiunta;
- **organo amministrativo collegiale**.

In considerazione del quadro che emerge dalla analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati identificati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui la Fondazione è dotata. Se ne riporta l'articolazione nei successivi paragrafi.

5.1 Organi istituzionali

Le attribuzioni degli organi istituzionali sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti. Il Consiglio di Amministrazione ha delegato sue attribuzioni ex Art. 2381 C.C.

5.2 Procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa

Sulla base delle necessità operative della Fondazione e, in particolare, in vista dello snellimento e dell'efficienza dell'attività della stessa, il CdA definisce l'ambito delle deleghe e delle procure.

Ai fini del Decreto Legislativo 231/2001 si precisa che il conferimento di procura costituisce elemento significativo, che può comportare il riconoscimento in capo al procuratore della qualifica di "soggetto apicale".

5.3 Procedure e regolamenti

La Fondazione si è dotata, in ragione della sua struttura, di un apparato di regole scritte che garantiscono il rispetto delle normative vigenti e degli adempimenti derivanti dalla sua condizione di organizzazione non lucrativa di utilità sociale. **Protocolli** che mirano da un lato a **regolare l'agire**, declinato nelle sue varie attività operative, e dall'altro a **consentire i controlli**, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

Vista la finalità propria del D.Lgs. 231/2001 e del Modello dallo stesso previsto, in linea generale ogni atto o procedura aziendale che, pur eventualmente introdotto con finalità diverse, di fatto disciplini i processi sensibili identificati nelle Parti Speciali del presente Modello 231, costituisce sostanzialmente un presidio rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e parte del Modello 231 stesso. In particolare nella Parte Speciale del Modello vengono indicate le procedure aziendali di riferimento per i processi identificati come "a rischio". In tali casi, le loro prescrizioni saranno vincolanti rispetto ai dipendenti e/o ai terzi, comporteranno gli obblighi di segnalazione all'OdV previsti dal presente Modello nonché l'applicazione del sistema sanzionatorio 231.

6.1 Principi di prevenzione

Le componenti del Modello Organizzativo si ispirano ai principi qui elencati:

- La presenza di **protocolli e regolamenti** che programmino le modalità operative ed esplicitino i comportamenti;
- Chiara **assunzione di responsabilità**: qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità, in modo da poter identificare con precisione le responsabilità in caso di eventuali deviazioni da procedure/regolamenti;
- **Segregazione delle attività di autorizzazione, esecuzione e controllo**: all'interno di un'attività aziendale, funzioni separate - e in contrapposizione - devono decidere ed autorizzare un'operazione, eseguirla, registrarla, controllarla, pagarla o incassarla il prezzo;
- **Tracciabilità dell'attività e dei controlli**: ogni operazione o fatto gestionale deve essere documentato, così che in ogni momento si possa identificare la responsabilità di chi ha operato (valutato, deciso, autorizzato, effettuato, rilevato nei libri, controllato l'operazione);
- **Verifiche indipendenti sulle operazioni svolte**: effettuate sia da persone dell'organizzazione ma estranee al processo, sia da persone esterne all'organizzazione;
- **Rispetto del sistema di deleghe e dei poteri di firme e di autorizzazione**: statuiti dalla Fondazione, che devono essere riflessi fedelmente nelle procedure operative e verificati dal sistema dei controlli.
- **Utilizzo corretto e trasparente delle risorse finanziarie**, che devono essere impiegate entro limiti quantitativamente e qualitativamente determinati, e devono essere documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti emittente e ricevente e alla specifica motivazione.

I principi sono stati opportunamente combinati e declinati nel sistema di controllo in considerazione della realtà in esame, al fine di renderlo efficace ed efficiente alla prevenzione dei rischi ex 231/01.

6.2 Tipologie di controllo

All'interno del Modello vengono definite tre tipologie di controllo, che si distinguono a seconda del soggetto che opera i controlli stessi:

- **Controlli di 1° livello**: si tratta delle operazioni di controllo svolte all'interno della funzione responsabile della corretta esecuzione dell'attività in oggetto. Fermo restando la linea guida della segregazione tra chi controlla e chi opera, in questa categoria ricadono tipicamente le verifiche effettuate dal responsabile/direttore della funzione sull'operato dei propri collaboratori.
- **Controlli di 2° livello**: sono i controlli svolti, all'interno delle normali attività, da funzioni distinte da quella responsabile dell'attività oggetto di controllo. Ad esempio, nel flusso delle attività che descrivono una catena di fornitori-clienti interni, i controlli di secondo livello sono tipicamente gestiti dal cliente interno per verificare che il proprio fornitore abbia operato correttamente (controlli in ingresso). Su questi controlli si applica il principio sopra menzionato della "contrapposizione di funzioni".
- **Controlli di 3° livello**: sono controlli effettuati da funzioni, interne o esterne all'ente, che non partecipano al processo produttivo. In questa tipologia ricadono, per esempio, le verifiche dell'Organismo di Vigilanza, gli audit degli enti preposti al rilascio di certificazioni e le verifiche dell'Organo di Controllo e dei Revisori dei Conti.

Inoltre è di fondamentale importanza che il sistema di controllo preventivo sia conosciuto da tutti i soggetti dell'organizzazione e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se

non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia). A tal fine sono state previste specifiche modalità informative/formative (vedi capitolo 8).

7. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI

7.1 Composizione e regole

Il compito di vigilare sull'adeguatezza, sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organismo indipendente dotato di autonomia, professionalità e continuità nell'esercizio delle sue funzioni.

Ai fini di cui al punto precedente, la Fondazione istituisce un apposito organo, collegiale o monocratico, denominato **"Organismo di Vigilanza"** (di seguito abbreviato **"OdV"**) e regolato dalle disposizioni che seguono.

Il Consiglio di Indirizzo nomina l'Organismo di Vigilanza (collegiale o monocratico), con provvedimento motivato, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale. In caso di Organo collegiale, il Consiglio di Indirizzo indica altresì, tra i membri nominati, colui che svolgerà le funzioni di Presidente. La nomina a Presidente dell'OdV è limitata a membri esterni. La delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza determina anche il compenso e la durata dell'incarico.

I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa e sono rieleggibili; l'Organismo di Vigilanza. Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito e il sostituto resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina.

In presenza di membri interni (organismo collegiale), qualora cessi, per qualunque motivo, il rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato tra la Fondazione e il soggetto nominato quale membro interno dell'OdV, tale soggetto decadrà automaticamente dalla carica di membro dell'OdV e dovrà essere tempestivamente sostituito.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Fondazione, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dalla legge e dal Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato e messo a disposizione dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di darne informazione al Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione immediatamente successiva.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella Fondazione. L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, ove non diversamente previsto.

7.2 Poteri e funzioni

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento delle proprie finalità, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge **periodica attività ispettiva**, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione dei vari settori di intervento;
- ha **accesso a tutte le informazioni** concernenti le attività a rischio;
- può **chiedere informazioni o l'esibizione di documenti**, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Fondazione, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora necessario, **può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti**, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, al Collegio dei Revisori dei Conti o all'organo equivalente;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Fondazione ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- **riceve periodicamente informazioni** dai responsabili delle attività a rischio;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte di adozione di **procedure sanzionatorie**;
- **sottopone il modello a verifica periodica** e ne propone l'aggiornamento;
- può rivolgersi, dopo averne informato il Consiglio di Amministrazione, a **consulenti esterni per problematiche di particolare complessità** o che richiedono competenze specifiche.

7.3 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, oltre alle eventuali disposizioni generali dettate dal Consiglio di Amministrazione, tale Organismo – se in forma collegiale - stabilisce apposite regole operative e adotta un proprio **Regolamento interno** al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione del soggetto in questione. Il Regolamento è predisposto dallo stesso Organismo di Vigilanza e da esso approvato all'unanimità e trasmesso all'Organo Amministrativo ed all'Organo di Controllo.

Il Regolamento deve assicurare continuità ed efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza e dovrà pertanto prevedere:

- un **numero minimo di adunanze** annuali
- la **periodicità almeno annuale della relazione al CdA** sull'attività compiuta
- le modalità di predisposizione del **piano di spesa** e del fondo per interventi urgenti
- le modalità di **gestione delle risorse assegnate** e di elaborazione del rendiconto
- la **gestione della documentazione** relativa alle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza e le modalità di archiviazione
- le **modalità di raccolta, trattamento e archiviazione** delle eventuali comunicazioni, anche anonime, che segnalino circostanze rilevanti per l'attuazione del Modello o per la responsabilità amministrativa della Fondazione.

7.4 Informativa all'Organismo di Vigilanza

Il personale della Fondazione, i suoi collaboratori e ogni altro soggetto che intrattenga rapporti con la stessa hanno l'**obbligo di segnalare le violazioni del Modello** di cui siano a conoscenza,

comunicandole o al diretto superiore o all'OdV. I medesimi soggetti hanno altresì l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni o i documenti dallo stesso richiesti nell'esercizio delle sue funzioni. La Fondazione adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i **provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria**, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i "reati 231";
- le **richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori** in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i "reati 231";
- i **rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo** e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai "reati 231".

La Fondazione invia **trimestralmente all'Organismo di Vigilanza un report di sintesi** sugli accadimenti rilevanti in tema 231, quali:

- accadimento di infortuni sul lavoro
- visite ispettive ricevute (da enti pubblici)
- stato dell'informazione 231 a Collaboratori/Ricercatori
- non conformità rilevate nell'applicazione del sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
- casi di ricerche commissionate da terzi.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni altro flusso informativo che ritenga opportuno e/o significativo.

La Fondazione deve approntare uno o più canali che consentano ad "apicali" e/o "subordinati", di presentare all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni circostanziate relative alle seguenti evenienze, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte (**whistleblowing**):

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione.

Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e almeno un canale alternativo di segnalazione è idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante con modalità informatiche.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro dallo stesso segnalante o dall'organizzazione sindacale di appartenenza;
- sono nulli: il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversia per i motivi sopra indicati, è onere della Fondazione dimostrare che le misure contro il lavoratore sono state adottate per ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si rammenta che, per espressa disposizione di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità degli enti, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del Codice Penale, nonché dell'art. 2105 del Codice Civile.

Sono previste sanzioni per chi:

- violi la tutela del segnalante;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Fondazione si dota di una specifica procedura per la gestione del sistema di segnalazioni protette da riservatezza (cosiddetto "*whistleblowing*"), in linea con quanto sopra descritto, la quale costituirà parte integrante e sostanziale della presente Parte Generale del Modello.

7.5 Informativa dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo della Fondazione

L'Organismo redige (con **periodicità almeno annuale**) una relazione sull'attività compiuta e la trasmette al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo. Ogniqualvolta ne ravvisi la necessità, l'Organismo può comunque effettuare segnalazioni al Presidente della Fondazione e proporre modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo.

Le **relazioni periodiche** predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- **eventuali problematiche** sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste, o adottate in attuazione, o alla luce, del Modello e del Codice Etico;
- **il resoconto delle segnalazioni ricevute** da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le **procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate** dalla Fondazione, con riferimento esclusivo alle attività di rischio;
- una **valutazione complessiva sul funzionamento del Modello** con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Per garantire l'efficacia del Modello, la Fondazione si pone l'obiettivo di assicurarne la corretta conoscenza da parte di tutti i soggetti che a vario titolo partecipano ad attività cosiddette sensibili, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili stessi. In particolare risulta di fondamentale importanza che il **sistema di controllo preventivo** sia conosciuto da tutti i soggetti dell'organizzazione, *in primis* i soggetti apicali e le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli stessi.

La Fondazione ritiene che, tenendo conto della qualifica dei soggetti di cui sopra, del livello di rischio dell'area in cui essi operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Fondazione, i soggetti apicali, i dipendenti non apicali e i collaboratori parasubordinati debbano essere destinatari almeno delle seguenti informazioni:

1. **volontà del Consiglio di Amministrazione** della Fondazione in merito alla prevenzione dei reati e all'adozione del Modello 231;
2. **fondamenti teorici** che stanno alla base della responsabilità amministrativa degli Enti – Parte Generale;
3. **sintesi dei rischi rilevati e delle fattispecie di reato specifiche** per gli ambiti di attività dei vari Destinatari – Parte Speciale;
4. riferimenti ai relativi **protocolli preventivi**;
5. contenuti del **Codice Etico e del Codice di comportamento**
6. **sanzioni** in cui incorrono i vari soggetti per violazioni delle disposizioni del Modello (c.d. Sistema sanzionatorio).

A livello complessivo le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello in ambito interno ed esterno sono le seguenti:

a) Comunicazioni interne al momento dell'adozione del Modello:

- invio a tutti i dipendenti e collaboratori in organico di una **lettera informativa** (unitamente a Codice Etico, Codice di Comportamento e Sistema Sanzionatorio) per comunicare che la Fondazione si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- comunicazione ai Soci della Fondazione dell'adozione del Modello nel primo **Consiglio di Indirizzo** utile;
- **formazione dei responsabili di funzione** e, a cascata, formazione degli altri **dipendenti** ad opera dei rispettivi superiori gerarchici;
- **accessibilità** al Modello da parte di tutti i Dipendenti, Borsisti e Ricercatori mediante conservazione di una **copia cartacea** presso l'Ufficio Amministrazione e una **copia digitale sul server condiviso "Public"**;
- **incontri formativi** destinati a tutti i Dipendenti, Borsisti e Ricercatori **in caso di aggiornamenti del Modello**;
- consegna a tutti i Dipendenti e Collaboratori del "**Codice Etico**", da sottoscrivere per ricezione, insieme alle "Norme di Comportamento per l'accesso alla sede";
- **consegna ai nuovi dipendenti e collaboratori di set formativo** tramite il quale assicurare agli stessi conoscenza e comprensione dei meccanismi e delle logiche del Decreto Legislativo 231/2001 e del Modello Organizzativo della Fondazione.

b) Comunicazioni esterne al momento dell'adozione del Modello:

- **pubblicazione** del presente Modello **sul sito internet della Fondazione** (Codice Etico e Parte Generale);
- **comunicazione** di adozione del Modello **ai principali partner** con rinvio al sito internet della Fondazione per i contenuti;
- **sottoscrizione da parte dei principali partner** e dei fornitori di beni e servizi, di una dichiarazione di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Codice di Comportamento adottato dalla Fondazione, nonché dichiarazione di impegno degli stessi al rispetto del Codice stesso, con risoluzione di diritto del contratto in essere in caso di violazione del medesimo (cd. **Clausola di salvaguardia 231**).

9. SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente Modello costituisce parte integrante delle norme disciplinari che regolano il rapporto di lavoro a qualsiasi titolo prestato a favore della Fondazione.

I comportamenti tenuti dai **Dipendenti** in violazione o in elusione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello ovvero in ostacolo al suo funzionamento sono definiti come illeciti disciplinari, punibili con le **sanzioni previste dai contratti collettivi**, incluse quelle espulsive.

Per i **Collaboratori, Consulenti o qualsiasi altro terzo** che intrattiene con la Fondazione rapporti diversi da quello di lavoro subordinato, la violazione delle regole di comportamento stabilite dal Modello viene sanzionata con i **rimedi civilistici** consentiti dall'ordinamento (es. clausola risolutiva espressa).

L'applicazione di tali sanzioni prescinde dall'eventuale applicazione di sanzioni penali a carico dei soggetti attivi dei reati. Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito in cui eventuali condotte devianti possano concretizzarsi.

Per ogni altro dettaglio, si rinvia alla Sezione "**Sistema Sanzionatorio**".

10. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche, integrazioni e variazioni al presente Modello sono **adottate dal Consiglio di Amministrazione**, direttamente o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Limitatamente alle modifiche non sostanziali del Modello, il Consiglio di Amministrazione può dare incarico al Presidente della Fondazione di procedervi autonomamente, senza che tali modifiche debbano essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre il Consiglio di Amministrazione può dare incarico al Presidente della Fondazione di adottare o modificare in qualunque modo le procedure aziendali inerenti alle attività sensibili indicate nel presente Modello, fermo restando che le modifiche delle procedure stesse possono essere apportate anche dalla funzione aziendale competente, sentito il Presidente della Fondazione. In ogni caso, il Modello può essere aggiornato e modificato previo parere, non vincolante, dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve inoltre essere **tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto organizzativo** della Fondazione, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato anche quando siano individuate significative **violazioni o elusioni delle prescrizioni**, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

I **responsabili delle funzioni**, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, **sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure** finalizzate ad impedire la commissione dei reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, ne danno informazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV potrà richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali di comunicare gli esiti delle suddette verifiche periodiche.

11. RIFERIMENTI

- D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- T.U. Sicurezza (d.lgs. 81/2008);
- L. n. 186/2014 che introduce il reato di auto riciclaggio;
- L. n. 68/2015 che introduce nuove fattispecie di reati ambientali;
- L.n. 69/2015 che introduce nuove disposizioni in materia di delitti contro la P.A. e reintroduce le sanzioni a carico delle Società per il reato di falso in bilancio;
- D. Lgs. 105/2019 "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati";
- D. Lgs. 38/2017 relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato;
- D. Lgs. 107/2018 Norme di adeguamento della normativa nazionale al regolamento UE 2014/596 relativo agli "abusi di mercato";
- Nuovo Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (GDPR, General Data Protection Regulation 2016/679) entrato in vigore il 25 maggio 2018;
- L. n. 3/2019 Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici (c.d. "Spazzacorrotti")
- L. n. 157/2019 "Disposizioni in materia fiscale e per esigenze indifferibili".
- D. Lgs. 75/2020 Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode, relativamente al reato di contrabbando;
- D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 (Testo Unico Doganale), relativamente al reato di contrabbando;
- Linee Guida Confindustria per l'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex - D.Lgs. 231/2001 aggiornate a giugno 2021.
- Statuto della Fondazione.

SISTEMA SANZIONATORIO

1. PREMESSA

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, l'attuazione e il mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6 D.lgs 231/01, è l'esistenza di un adeguato sistema sanzionatorio idoneo a **sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello** stesso (protocolli / procedure interne previste dal Modello, Codice Etico, circolari e ordini di servizio, ecc.). Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Il presente Sistema Disciplinare è redatto in conformità a quanto previsto dal D.lgs 231/01 ed integra le norme disciplinari già in essere presso la Fondazione.

Data la gravità delle conseguenze per la Fondazione in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e revisori, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Fondazione.

Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere civile, penale e/o amministrativo e dall'esito del relativo giudizio; **tali regole non sostituiscono bensì integrano le norme di legge** e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero per le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica¹. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la **risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa** e deve rispettare le disposizioni contenute nello **Statuto dei Lavoratori**² e nel vigente **Contratto Collettivo Nazionale**. In conformità alla legge vigente, le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori dipendenti della Fondazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute, e ciò anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

Salvo quanto espressamente previsto nei seguenti articoli, le regole contenute nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli Organi Sociali, ai Dipendenti, ai Collaboratori ai Fornitori e ai Partner (di seguito, collettivamente, anche, i "Destinatari").

¹ artt. 2086, 2094, 2106 c.c.

² art.7 legge 300/70.

2. CRITERI DI VALUTAZIONE

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione:

- all'**intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia**, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al **comportamento complessivo** del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle **mansioni** del lavoratore;
- alla **posizione funzionale** delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali **circostanze** che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il **risarcimento dei danni** derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi e al management della Fondazione.

3. ELEMENTI DESCRITTIVI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La Fondazione:

- (a) porta a conoscenza dei dipendenti il Modello, mediante gli strumenti più opportuni,
- (b) informa e forma adeguatamente il personale sui relativi contenuti.

4. VIOLAZIONE DEL MODELLO

In ossequio al **principio di tassatività** e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali infrazioni disciplinari:

- a) **violazione o elusione delle procedure e dei protocolli** operativi adottati dalla Fondazione, rilevanti per l'attuazione del Modello;
- b) **violazione** dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel **Codice Etico o nel Modello (Parte Generale e Parte Speciale)**;
- c) **mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza** o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- d) **mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici** sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice di Comportamento e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- e) **commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati** che possano determinare la responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto;
- f) messa in atto di **azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello**, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
 - 1. espongano la Fondazione ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - 2. siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - 3. siano tali da determinare l'applicazione a carico della Fondazione di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

Con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro: omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle **norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche** che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.

È considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Fondazione in relazione all'argomento in oggetto.

5. PROCEDURE APPLICATIVE

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della **procedura di accertamento** delle mancanze stabilita, per i lavoratori dipendenti, dal CCNL vigente. Pertanto:

1. nel caso in cui, a seguito della procedura, si sia rilevata una **violazione del Modello**, viene effettuata la **contestazione di addebito** e, quindi, se **accertata la violazione** verrà irrogata al lavoratore la sanzione disciplinare prevista dal CCNL;
2. su eventuale **segnalazione** della notizia di violazione da parte dei soggetti che hanno un ruolo di coordinamento e/o verifica, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, la Fondazione individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la **sanzione disciplinare applicabile** e provvede alla **contestazione di addebito** e alla sua irrogazione;

Dopo l'applicazione della sanzione disciplinare, l'irrogazione di tale sanzione viene **comunicata all'Organismo di Vigilanza**.

6. SANZIONI

6.1 Per i dipendenti non dirigenti

Il sistema disciplinare della Fondazione si fonda sulle norme previste in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e in ogni caso dalla normativa applicabile in materia, ovvero:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa fino ad un importo pari a quattro ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di quattro giorni;
5. licenziamento con preavviso;
6. licenziamento senza preavviso.

Il sistema, come previsto dal CCNL di categoria e anche dal Regolamento dei Dipendenti della Fondazione, esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti in base al rilievo che assumono le singole fattispecie, elencando le sanzioni applicabili sulla base della loro gravità.

Il tipo e l'entità delle richiamate sanzioni saranno valutate in funzione:

- al grado di negligenza, imprudenza o imperizia in funzione alla prevedibilità dell'evento;
- agli incarichi, posizione funzionale e responsabilità delle persone coinvolte nei fatti.

Ad integrazione dell'esemplificazione prevista dal CCNL di categoria, e quale ulteriore esemplificazione, si precisa che incorre in un **illecito disciplinare** il lavoratore che anche attraverso condotte omissive ed in eventuale concorso con altri:

- **violi le procedure interne** previste dal presente Modello per "inosservanza delle disposizioni di servizio";
- violi le procedure interne previste dal presente Modello ponendo in essere un comportamento consistente in "tolleranza di irregolarità" ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi, da cui non sia derivato un pregiudizio agli interessi della società";
- violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un **comportamento non conforme** alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un "rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi", ovvero una "abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili;
- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della società o di terzi";
- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un **comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni** del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una "violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi";
- abbia posto in essere un **comportamento diretto alla commissione di un reato** previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- abbia posto in essere un **comportamento che configura un reato** previsto dal D.Lgs. 231/2001.

In caso di violazione da parte dei dipendenti non dirigenti della Fondazione, l'Organismo di Vigilanza segnala tale circostanza al Presidente della Fondazione o, se trattasi di violazione della normativa antinfortunistica, al soggetto individuato dalla Fondazione quale Datore di Lavoro ai fini della normativa stessa.

Il **Direttore Amministrativo procede quindi a tutti gli accertamenti necessari**, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede - anche avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti - ad informare il Presidente della Fondazione o, se trattasi di violazione della normativa antinfortunistica, al soggetto individuato dalla Fondazione quale Datore di Lavoro ai fini della normativa stessa, perché assumano le opportune iniziative, attivando il procedimento disciplinare, in base a quanto previsto dalla legge, dal CCNL in essere e dai poteri agli stessi conferiti dal Consiglio di Amministrazione. L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Direttore Amministrativo.

6.2 Nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal Modello è compiuta da parte di dirigenti si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge, dalla normativa prevista dalla contrattazione collettiva

di categoria o da eventuali accordi individuali, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tali casi, inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

In caso di violazione da parte dei dirigenti, tale circostanza deve essere segnalata tempestivamente al Presidente della Fondazione o, se trattasi di violazione della normativa antinfortunistica, al soggetto individuato dalla Fondazione quale Datore di Lavoro ai fini della normativa stessa, e, in entrambi i casi, all'Organo di Controllo.

Il **Presidente della Fondazione** o, se trattasi di violazione della normativa antinfortunistica, il soggetto individuato dalla Fondazione quale **Datore di Lavoro** ai fini della normativa stessa, **procede a tutti gli accertamenti necessari**, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede ad assumere le opportune iniziative.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Presidente.

6.3 Nei confronti di Amministratori, dei Direttori e degli Organi di Controllo

Il presente Modello viene consegnato a ciascun componente del Consiglio di Indirizzo, del Consiglio di Amministrazione, dell'Organo di Controllo e dei Revisori Legali dei Conti, ai Direttori della Fondazione.

Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice di Comportamento è compiuta da parte di un membro del Consiglio di Indirizzo, o del Consiglio di Amministrazione, o dell'Organo di Controllo, dovranno essere immediatamente informati l'intero organo di riferimento, nonché gli altri organi citati. Della violazione dovrà inoltre essere immediatamente informato l'Organismo di Vigilanza, laddove la violazione non sia stata direttamente riscontrata da quest'ultimo.

I soggetti destinatari dell'informativa potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dei Soci Fondatori. In ogni caso la convocazione dei Soci Fondatori avverrà nel caso di violazione sia riferita ad uno o più dei membri dell'Organo di Controllo.

Laddove la violazione sia commessa dal soggetto incaricato della Revisione Legale dei Conti, dovrà essere immediatamente informato l'Organo di Controllo.

L'organo di riferimento (Consiglio di Indirizzo, Consiglio di Amministrazione, Assemblea Soci Fondatori), esaminata la segnalazione, formula per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti del soggetto interessato dalla violazione e ne porta a conoscenza l'Organismo di Vigilanza.

Successivamente si provvederà alla comminazione della sanzione deliberata (es. il richiamo formale scritto e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa).

Le sanzioni, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

Nel caso in cui il soggetto interessato sia legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, nei suoi confronti potranno altresì essere adottate tutte le sanzioni previste dai paragrafi 6.1 e 6.2 che precedono.

Si applica quanto previsto al presente punto 6.3. per le sanzioni nei confronti degli Amministratori e degli organi di controllo.

Qualora la violazione sia stata commessa dal Direttore della Fondazione previsto dall'art. 11 lett. m) dello Statuto, o dal Direttore Scientifico del VIMM previsto all'art.16 dello Statuto, dovranno essere tempestivamente informati dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organo di Controllo e anche l'Organismo di Vigilanza, laddove la violazione non sia stata riscontrata direttamente da quest'ultimo.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati con massima tempestività all'Organismo di Vigilanza.

6.4 Nei confronti di Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Ricercatori, Stagisti/Borsisti

Nel caso sia commesso un reato previsto dal Decreto o comunque una violazione del Modello, del Codice di Comportamento o di Procedure interne da parte di Fornitori, Consulenti, Collaboratori, Ricercatori, Stagisti/Borsisti, comunque denominati, o da altri soggetti aventi con la Fondazione rapporti contrattuali diversi da quelli che caratterizzano i soggetti indicati ai precedenti paragrafi 6.3., 6.2. e 6.1., ciò sarà **sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali** inserite nei relativi contratti.

Conseguentemente, al momento della stipula di contratti di - a titolo meramente esemplificativo - contratti di borsa di ricerca o di collaborazione, e comunque prima dell'inizio dell'attività in favore della Fondazione, verranno sottoscritti appositi impegni del terzo – nei confronti della Fondazione – a rispettare il Codice di Comportamento, il Modello e/o le Procedure interne nonché a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati previsti nel Decreto; l'inadempimento di tale impegno costituirà motivo di risoluzione giudiziale del contratto e/o di interruzione del rapporto, di qualunque natura esso sia, oltretutto di risarcimento del danno in favore della Fondazione.

Il Direttore Amministrativo procederà a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvederà - anche avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti - ad informare il Presidente della Fondazione o, se trattasi di violazione della normativa antinfortunistica, al soggetto individuato dalla Fondazione quale Datore di Lavoro ai fini della normativa stessa, affinché assumano le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili. L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati alla Fondazione da un rapporto contrattuale diversi da quelli indicati ai punti 6.1., 6.2. e 6.3. devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura del Direttore Amministrativo.

Nel caso dei Consulenti e degli altri Fornitori, - a titolo meramente esemplificativo - fornitura, appalto di beni e/o servizi, incarichi di consulenza, saranno sottoscritte altresì apposite **clausole**

risolutive espresse ex art. 1456 c.c. che consentiranno alla Fondazione, in caso di inadempimento del suddetto impegno, il diritto di risolvere automaticamente di diritto il contratto, fermo il dovere del terzo di risarcirle i danni.

7. MODIFICHE AL SISTEMA SANZIONATORIO

Tutte le modifiche al presente Sistema Sanzionatorio dovranno essere **adottate dal Consiglio di Amministrazione**, previa acquisizione del **parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza**.

Le **modifiche dovranno essere portate a conoscenza di tutti i soggetti destinatari** dell'applicazione delle disposizioni in esso contenute anche attraverso la pubblicazione nella bacheca aziendale o ad altro mezzo ritenuto idoneo.

8. CONDOTTE CENSURABILI DEI SOGGETTI APICALI E SANZIONI

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le **principali infrazioni disciplinari per i soggetti apicali**:

TIPOLOGIE DI CONDOTTA DEI SOGGETTI APICALI	SANZIONI
- Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Amministratori Delegati membri del Consiglio di Amministrazione) nelle attività della funzione	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione
- Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
- Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se reiterazione dopo sospensione
- Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Violazioni dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono reiterate - Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
- Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	- Sospensione - Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione - Risoluzione rapporto di lavoro se reiterazione dopo revoca
- Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono reiterate
- Omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza di soggetti apicali	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca se la reiterazione continua dopo sospensione