

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

Rev.	Data emissione	Descrizione modifiche	EMESSO DA	APPROVATO DA
0	Aprile 2010	Prima emissione	C.d.A.	C.d.A.
1	Maggio 2012	Aggiornamento in seguito alle modifiche del D. Lgs 231/2001	C.d.A.	C.d.A.
2	Marzo 2013	Aggiornamento in seguito alle modifiche del D. Lgs 231/2001	C.d.A.	C.d.A.
3	Novembre 2014	Trasformazione eterogenea	C.d.A.	C.d.A.
4	Aprile 2015	Ins. Art. 25-octies	C.d.A.	C.d.A.
5	Ottobre 2015	Inserimento Comma 1 lett. A, B, C, D, E art. art. 25-undecies D.lgs. 231/01)	C.d.A.	C.d.A.
6	Novembre 2016	Fusione	C.d.A.	C.d.A.
7	Dicembre 2017	Aggiornamento in seguito alle modifiche del D. Lgs 231/2001	C.d.A.	C.d.A.
8	Ottobre 2019	Aggiornamento in seguito alle modifiche del D. Lgs 231/2001	C.d.A.	C.d.A.
9	Giugno 2022	Aggiornamento in seguito alle modifiche del D. Lgs 231/2001	C.d.A.	C.d.A.

INDICE

PARTE GENERALE

1.	GLOSSARIO	5
2.	IL D.LGS. N. 231/2001	7
3.	L'INTERESSE O IL VANTAGGIO PER GLI ENTI	7
4.	I REATI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. N. 231/2001	8
5.	LE SANZIONI	10
6.	L'ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
7.	LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	12
8.	IL MODELLO DI FONDAZIONE SANITÀ E RICERCA	14
8.1	<i>Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello</i>	14
8.2	<i>Finalità del Modello della Fondazione</i>	14
8.3	<i>La struttura del Modello della Fondazione</i>	15
8.5	<i>Il sistema organizzativo della Fondazione. Il sistema delle procedure</i>	17
8.6	<i>Il sistema di deleghe e procure</i>	18
8.7	<i>Le regole comportamentali da osservare: il Codice di Comportamento e i Protocolli</i>	19
8.8	<i>L'aggiornamento del Modello</i>	19
9.	IL CODICE ETICO DELLA FONDAZIONE	20
10.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	21
11.	LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO	24
11.2	<i>La Formazione sul Modello</i>	24
12.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	24
12.1.	<i>La composizione ed i requisiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	25
12.2.	<i>La durata dell'incarico e le relative cause di cessazione</i>	25
12.3.	<i>Le cause di ineleggibilità e decadenza</i>	25
12.4	<i>Compiti e poteri dell'OdV</i>	26
12.5	<i>I Flussi Informativi</i>	27
12.5.1	<i>Il reporting dell'OdV nei confronti degli organi statutari</i>	27
12.5.2	<i>I Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i>	27



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS.
231/01**

Rev. 9
Giugno 2022

ALLEGATI

- 1) ELENCO DEI REATI-PRESUPPOSTO EX D.LGS. N. 231/2001
- 2) CODICE ETICO
- 3) CODICE DI COMPORTAMENTO
- 4) PROTOCOLLI (01-02-03-04-05-06-07-08)
- 5) MODULO SEGNALAZIONI ODV
- 6) ORGANIGRAMMA DELLA FONDAZIONE SANITÀ E RICERCA

PARTE GENERALE

1. GLOSSARIO

Fondazione	Fondazione Sanità e Ricerca, ente privato senza fini di lucro con sede in Via Alessandro Poerio, 100 - 00152 Roma.
Analisi dei rischi	attività di analisi specifica dell'ente/organizzazione finalizzata a rilevare le aree, i settori di attività e le modalità cui possano direttamente o indirettamente collegarsi aspetti di rilievo in ordine alla possibile commissione dei reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'ente/organizzazione.
Sistema di gestione per la prevenzione dei reati	la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi, le risorse per attuare la politica per la prevenzione dei reati.
Codice Etico	insieme di diritti, doveri e responsabilità dell'ente/organizzazione nei confronti dei soggetti terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, ecc. e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti
Procedura/Protocollo Procedura documentata	metodo specificato per svolgere un'attività o un processo. documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato.
Processo	insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita.
Sistema Disciplinare	complesso di principi e procedure idoneo a sanzionare l'inosservanza delle misure previste dal Modello.
Soggetti in posizione apicale	persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente/organizzazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente/organizzazione.
Organismo di Vigilanza (OdV)	organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, I comma, lettera b) del D.Lgs. n. 231/2001.
Dipendenti	tutti i dipendenti della Fondazione Sanità e Ricerca nonché i soggetti ad essi equiparabili.
Collaboratori Professionisti e/o Consulenti	collaboratori a progetto. lavoratori autonomi che prestano la propria opera intellettuale sulla base di contratti e/o convenzioni; rientrano in questa tipologia anche i lavoratori autonomi che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione Sanità e Ricerca sulla base di un mandato, delega, procura o procura speciale.

Partners o Terzi Destinatari	controparti contrattuali della Fondazione Sanità e Ricerca sia persone fisiche sia persone giuridiche, sia enti con cui la Fondazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Fondazione nell'ambito dei Processi Sensibili.
Apicali	persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
Destinatari	persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti.
Sottoposti	persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici della Fondazione.
D.Lgs. n. 231/2001	il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
Linee Guida Confindustria	le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 aggiornata a giugno 2021.
Modelli o Modello	i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.
Operazione Sensibile	operazione o atto che si colloca nell'ambito dei processi sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest'ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci ecc.).
Organi Statutari	Il Consiglio Generale, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Fondazione Sanità e Ricerca
Processi Sensibili	attività della Fondazione nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di Reati.
Reati	i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

2. IL D.LGS. N. 231/2001

Il Decreto legislativo n. 231 del 8 giugno 2001, in vigore dal 4 luglio 2001, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti, persone giuridiche, società, etc., per alcuni reati – indicati tassativamente dal D.Lgs. n. 231/2001 – commessi nell’interesse e/o a vantaggio degli stessi da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, quali, ad esempio, amministratori e direttori generali (i c.d. soggetti “in posizione apicale”);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, quali, ad esempio, dipendenti non dirigenti (i c.d. soggetti “in posizione subordinata”).

A questo proposito, giova rilevare che, secondo i primi orientamenti dottrinali formatisi sull’argomento, non parrebbe necessario che i sottoposti abbiano con l’ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche i prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo (si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, agli appaltatori, ai distributori, ai fornitori, ai consulenti, ai collaboratori).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto origine del reato.

Tuttavia, per espressa previsione legislativa (art. 5, II comma, D.Lgs. n. 231/2001), la responsabilità dell’ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato abbiano agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

L’ente risponde anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

3. L’INTERESSE O IL VANTAGGIO PER GLI ENTI

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che il reato sia stato commesso nell’interesse e/o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio (patrimoniale o meno) per l’ente ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse dell’ente.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la Relazione governativa che accompagna il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce:

- al primo, una valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell’autore materiale (persona fisica) del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente);
- al secondo, una valenza di tipo “oggettiva”, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di

mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante"; viceversa, quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il II comma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente, sia stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, I comma, lett. a) ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*.

4. I REATI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. N. 231/2001

La responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 sussiste unicamente in relazione alla commissione dei reati ivi specificamente elencati (c.d. "reati-presupposti"), riconducibili alle categorie di seguito richiamate:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

L'elenco completo dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 è riportato in allegato al presente Modello.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive (su cui si veda il successivo par. 1.3) sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In ultimo, va rilevato che, a mente dell'art. 23 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente è responsabile anche nel caso:

- a) di inosservanza delle sanzioni interdittive, ovvero qualora, essendo stata applicata, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, una sanzione o una misura cautelare interdittiva, l'Ente violi gli obblighi o i divieti ad esse inerenti;
- b) di reati commessi all'estero¹ da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, a condizione che per

¹ Il D.Lgs. n. 231/2001 fa riferimento ai casi di cui ai seguenti articoli del codice penale:

Art. 7. Reati commessi all'estero. È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.

Art. 8. Delitto politico commesso all'estero. Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.

Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.

Art. 9. Delitto comune del cittadino all'estero. Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo.

5. LE SANZIONI

A fronte della commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di alcuno dei reati-presupposto rilevanti da parte di un soggetto apicale o di un soggetto in posizione subordinata, l'ente è soggetto alle seguenti sanzioni (art. 9 del D.Lgs. n. 231/2001):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile (da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00).

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive nelle seguenti misure:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio,
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla
- commissione dell'illecito,
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.

Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

Art. 10. Delitto comune dello straniero all'estero. Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

1. si trovi nel territorio dello Stato;
2. si tratti di delitto per il quale è stabilita l'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

Le sanzioni interdittive sono applicate, nelle ipotesi tassativamente indicate dal D.Lgs. n. 231/2001, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) 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 e vigilanza qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare quando sussistano gravi indizi in ordine all'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale. L'inosservanza delle sanzioni interdittive determina un'ulteriore ipotesi di responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la P.A. e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

Come misura cautelare, può essere disposto anche il sequestro del prezzo e/o del profitto del reato.

Oltre alle predette sanzioni, il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, e quindi può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

6. L'ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevedono tuttavia una forma specifica di esonero da responsabilità.

In particolare, ove il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo 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, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbanorispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi i reati previsti;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ulteriori ed utili indicazioni in merito al contenuto ed alla attuazione del Modello si rinvencono nell'art. 7, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 231/2001, le quali, pur essendo formalmente riferite ai reati commessi dai soggetti in posizione subordinata, possono ritenersi validi anche rispetto agli illeciti perpetrati dai soggetti in posizione apicale.

Le suddette norme, difatti, prevedono, da un lato, che il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta, nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione; dall'altro, che l'efficace attuazione del Modello richiede sia una verifica periodica che la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi, sia l'adozione di un idoneo sistema disciplinare.

In linea generale, occorre tener conto del fatto che il D.Lgs. n. 231/2001, lungi dal prescrivere un vero e proprio obbligo nei confronti degli Enti, pone a carico degli stessi un mero onere, nel senso che, ferma restando la facoltà di non adottare un proprio Modello, l'esimente prevista dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 potrà essere utilmente invocata unicamente nell'ipotesi in cui si riesca a dimostrare l'effettiva ricorrenza delle condizioni di esonero della responsabilità ivi previste.

7. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Sempre ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, per garantire le finalità della legge i modelli organizzativi possono essere progettati sulla base di linee guida o codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria. Per quanto attiene Fondazione, assumono rilevanza le Linee Guida Confindustria e i codici etici approvati dall'AIOP nel 2010.

Nella progettazione del Modello, Fondazione si è ispirata alle suddette linee guida e codici di comportamento. I punti fondamentali che le linee guida individuano nella costruzione dei modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore interno sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di apposite procedure;
- adempimento degli obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello.

A tal fine è necessario un sistema coordinato di strutture organizzate volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
- attendibilità delle informazioni, sia verso terzi sia all'interno;
- conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- a) codice etico;
- b) sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- c) procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- d) poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- e) sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f) formazione del personale.

Il sistema di controllo interno deve inoltre essere improntato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza in possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, onorabilità.

8. IL MODELLO DI FONDAZIONE SANITÀ E RICERCA

8.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Fondazione Sanità e Ricerca, al fine di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, ha ritenuto necessario procedere all'adozione di un Modello in linea con le prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e delle Linee Guida Confindustria, nella convinzione che il Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione (dipendenti dell'Ente e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati, inclusi il personale sanitario non dipendente, i pazienti, i fornitori, gli appaltatori, i collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/2001.

Nel predisporre lo sviluppo e l'implementazione del Modello, la Fondazione ha redatto e diffuso tra i dipendenti il Codice Etico ed il Codice di Comportamento, al fine di mantenere a livelli di eccellenza la conduzione delle attività statutarie.

La Fondazione si configura giuridicamente come soggetto di natura privatistica le cui attività sono organizzate in due Centri di Cura : il Centro di Cure Palliative e il Centro di Cure per la non Autosufficienza.

Tutti i servizi erogati dalla Fondazione operano per garantire la continuità delle cure, pertanto offrono in funzione dei bisogni dei malati setting residenziale o domiciliare. Il Centro di Cure Palliative offre 30 posti in residenza e 120 a domicilio; il Centro di Cure per la Non Autosufficienza offre 20 posti con il servizio semiresidenziale e circa 60 a domicilio per i malati affetti da demenza, 2 posti residenziali, cosiddetti posti di respiro, per i malati affetti da SLA e un numero variabile di assistenze attraverso il servizio di assistenza domiciliare integrata per i malati fragili affetti da malattie più o meno complesse

8.2 Finalità del Modello della Fondazione

Il Modello è adottato con delibera del C.d.A. e, essendo un atto di emanazione dell'Organo Dirigente, ogni successiva modifica o integrazione è approvata dal C.d.A.

Fermo restando quanto sopra, il Presidente potrà apportare in autonomia, ove risulti necessario, modifiche di carattere meramente formale o descrittivo, non sostanziali, con ciò intendendo modifiche che non hanno un impatto sui contenuti della mappatura dei rischi e sulle parti speciali, fermo sempre l'obbligo di successiva informativa al C.d.A. per l'eventuale ratifica.

Il Modello della Fondazione intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, ex ante ed ex post, volto a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato, le procedure finalizzate ad un efficace sistema di controllo e le attività di sensibilizzazione del personale, richiedono di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, non solo nei propri confronti sul piano penale, civilistico e lavoristico, ma anche nei confronti della Fondazione sul piano amministrativo;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Fondazione in quanto (anche nel caso in cui essa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Fondazione intende attenersi nell'espletamento della propria missione statutaria;
- promuovere un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio, così da poter intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei componenti degli Organi Statutari, così come in dipendenti, consulenti e partners che operino per conto o nell'interesse della Fondazione nell'ambito delle aree a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello adottato.

Punti cardine del Modello della Fondazione sono:

- la diffusione a tutti i livelli interni di un sistema di regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento;
- la mappa delle aree/processi interni "**a rischio reato**", ossia quelli esposti al rischio di commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del criterio delle separazioni delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio (ovvero nessuno può gestire in autonomia un intero processo se ritenuto a rischio);
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (regime delle deleghe e delle procure);
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del modello con la messa a disposizione delle necessarie risorse interne in relazione ai risultati da conseguire;
- la verifica dell'adeguatezza e funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico, ove necessario.

8.3 La struttura del Modello della Fondazione

Il Modello della Fondazione è costituito dal complesso strutturato e dinamico dei protocolli di controllo vigenti in seno alla Fondazione: più precisamente, si tratta di un "sistema", inteso quale insieme di elementi (id est, i predetti protocolli), che, pur distinti, sono integrati ed organizzati così da interagire e formare un unico complesso organico. I protocolli di controllo, operando in regime di reciproco rapporto funzionale, contribuiscono al conseguimento di un determinato scopo, id est la prevenzione del rischio di commissione dei reati, tra quelli richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001, considerati ai fini del Modello.

Il Modello della Fondazione si caratterizza, quindi, per essere, in primo luogo, un sistema "strutturato", poiché i differenti protocolli sono costruiti, articolati ed organizzati secondo un ordine ben preciso, rispondente alle finalità sopra indicate; in secondo luogo, un sistema "dinamico", in quanto continuamente monitorato e, qualora necessario o opportuno, integrato al fine di garantirne la costante adeguatezza rispetto alle effettive esigenze della Fondazione.

Al fine di consentire una più agevole comprensione del Modello, è stato predisposto il presente documento, denominato “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001”, formato da una Parte Generale e da una Parte Speciale suddivisa in sezioni riservate a ciascuna delle categorie di reato ritenute rilevanti all’esito del risk assessment, ovvero:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici e di trattamento illecito di dati;
- Reati societari;
- Reati in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l’industria e il commercio;
- Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Reati in materia di riciclaggio;
- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
- Reati ambientali;
- Reati tributari.

Le ulteriori fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001, non sono risultate – all’esito del risk assessment effettuato - presentare profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la loro possibile commissione nell’interesse o a vantaggio della Fondazione. Per tali reati, permane il richiamo ai principi contenuti sia nel Modello che nel Codice Etico, i quali vincolano i relativi destinatari.

Per quanto riguarda l’associazione per delinquere ex art. 416 c.p., (escluso il sesto comma, poiché difficilmente realizzabile in questo contesto) la peculiarità della condotta descritta nella norma fa della stessa un’ipotesi, per così dire, “trasversale” alle varie Parti Speciali che seguono; i presidi, pertanto, sono quelli ivi indicati.

Se nella Parte Generale è richiamata la normativa di riferimento ed illustrato il disegno generale del Modello, all’interno della Parte Speciale si è provveduto:

- a richiamare le fattispecie delittuose considerate;
- ad indicare le cd. aree/processi “a rischio reato” e le “attività sensibili” in esse ricomprese;
- ad indicare i presidi di controllo specifici vigenti in seno alla Fondazione;
- ad illustrare i principi e le norme di comportamento che i Destinatari devono rispettare.

8.4 I Destinatari del Modello della Fondazione

I principi e le previsioni del Modello sono rivolti a tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della Fondazione (di seguito, complessivamente indicati quali ‘**Destinatari**’), tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) i membri del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio Generale;
- b) i membri del Collegio Sindacale;
- c) il personale dipendente;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

- d) il personale sanitario non dipendente;
- e) tutti i soggetti esterni alla Fondazione che operano in nome e/o per conto di essa (ad es., appaltatori, consulenti, professionisti esterni, ecc.; di seguito, anche solo '**Terzi Destinatari**').

I Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle previsioni del Modello, incluso per ciò che attiene i Protocolli ad esso connessi. L'eventuale mancata conoscenza del Modello non potrà, in alcun caso, essere invocata a giustificazione della violazione delle relative previsioni.

8.5 Il sistema organizzativo della Fondazione. Il sistema delle procedure

Il modello di *governance* della Fondazione è delineato nello Statuto ed attualmente prevede:

- il Consiglio Generale, composto da n.5 membri;
- il Consiglio di Amministrazione, composto da n. 5 membri, di cui fanno parte il Presidente, che è anche legale rappresentante, e il Vice Presidente, oltre a tre consiglieri non esecutivi;
- il Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi, tra cui il Presidente, e due sindaci supplenti.

La struttura organizzativa interna è delineata nell'organigramma e trova completamento nei funzionigrammi, i quali individuano la suddivisione delle funzioni, l'articolazione operativa dei compiti e le relative linee di dipendenza/riporto.

La Fondazione è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno dell'Ente e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- distinzione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma della Fondazione, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni assegnate sono definiti chiaramente e precisamente mediante apposite direttive scritte, rese note a tutti i dipendenti;
- sono formalmente indicate le finalità e le procedure operative che regolano le singole attività ed i processi di selezione e qualifica dei principali fornitori della Fondazione, nonché i processi di affidamento degli incarichi in base ad appositi criteri di valutazione;

- sono attuate in momenti diversi e distribuite tra più funzioni le attività di selezione dei fornitori in senso ampio, di fruizione di beni e servizi, di verifica del rispetto delle condizioni contrattuali all'atto della predisposizione/ricevimento delle fatture;
- sono previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alle attività gestionali e di legge sono inoltre rispettate le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario ed il controllo di gestione della Fondazione, nonché, in generale, la normativa applicabile.

8.6 Il sistema di deleghe e procure

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza dell'ente stesso. Ai titolari di una funzione interna che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto della Fondazione rapporti con terzi sono dotati di procura;
- b) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Fondazione nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- c) le deleghe e le procure devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- d) al procuratore devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le procure sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del Budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle operazioni sensibili da parte di funzioni diverse;
- la procura può essere conferita a persone fisiche oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- il sistema delle procure deve essere oggetto di un aggiornamento tempestivo in relazione ai casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (es. assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni, dimissioni, licenziamento, ecc.);
- l'Organismo di Vigilanza verificherà periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con la struttura

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

organizzativa della Fondazione.

8.7 Le regole comportamentali da osservare: il Codice di Comportamento e i Protocolli

Nell’ambito del Modello della Fondazione, è stato ritenuto di fondamentale importanza definire – ed illustrare ai Destinatari – le regole comportamentali da osservare nell’ambito dell’attività svolta in nome e/o per conto della Fondazione.

In questo contesto la Fondazione ha operato in tre direzioni differenti.

In primo luogo, all’interno della Parte Speciale del Modello sono declinati i principi comportamentali da osservare con riguardo alla specifica esigenza di prevenire il rischio di commissione di condotte indebite o illecite nell’ambito delle aree/processi “a rischio”.

In secondo luogo, è stato adottato – e diffuso presso i Destinatari interessati – il “Codice di Comportamento” (da tenere distinto dal Codice Etico su cui si veda infra il par. 9), il quale illustra le regole comportamentali generali da osservare in specifici ambiti di attività o per peculiari finalità, inclusi a titolo esemplificativo:

- I regali, i compensi e le altre utilità;
- La partecipazione ad associazioni o organizzazioni;
- La comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse;
- La prevenzione della corruzione;
- La trasparenza e la tracciabilità
- I comportamenti verso i privati e interni alla Fondazione;
- I rapporti con i terzi;
- I contratti e gli altri atti negoziali;
- La vigilanza, il monitoraggio e le attività formative.

In ultimo, con riguardo alle aree/processi ritenuti particolarmente esposti al rischio di commissione di condotte indebite, sono stati adottati – e diffusi in seno ai Destinatari interessati – specifici Protocolli, con l’obiettivo di indicare ai Destinatari le regole comportamentali specifiche da osservare in un determinato ambito di attività.

8.8 L’aggiornamento del Modello

Come sancito dal D.Lgs. n. 231/2001, il Modello, rientrando in tale definizione anche i documenti ad esso collegati (ad es., Codice Etico, Codice di Comportamento, organigramma organizzativo, sistema delle deleghe e delle procure), è un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, ossia, nel caso della Fondazione, del Consiglio di Amministrazione.

Si procede all’adeguamento o aggiornamento del Modello in occasione di:

- 1) Novità normative;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

- 2) Modifiche della struttura organizzativa della Fondazione;
- 3) Significative violazioni del Modello che dovessero essere riscontrate.

9. IL CODICE ETICO DELLA FONDAZIONE

Nel novero dei protocolli facenti parte del Modello, particolare importanza assume il Codice Etico, redatto tenendo in considerazione le previsioni di cui alle Linee Guida Confindustria.

Nell'ambito del Codice Etico trovano elencazione i principi etici fondamentali, ossia i valori cui la Fondazione riconosce essenziale importanza e che i Destinatari devono rispettare nell'ambito delle attività svolte in nome e/o per conto della Fondazione. In particolare, tali principi etici concernono, tra gli altri:

- L'onestà e l'imparzialità;
- La prevenzione della corruzione;
- La tutela della personalità individuale;
- Il valore delle risorse umane;
- I conflitti d'interesse;
- La responsabilità verso la collettività;
- L'imprenditorialità;
- La collaborazione tra colleghi;
- La trasparenza, la completezza e la riservatezza delle informazioni;
- La tutela ambientale;
- La gestione amministrativa, il bilancio ed i controlli interni;
- I rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- I regali, gli omaggi e i benefici;
- Gli specifici doveri del personale;
- La diffusione e la formazione;
- Le conseguenze in caso di violazioni del Codice Etico.

Per quanto attiene l'attuazione ed il controllo sul rispetto del Codice Etico, è posto l'accento sul dovere, gravante su ciascun Destinatario, di trasmettere tutte le informazioni e comunicazioni rilevanti ai fini dell'adeguatezza e/o dell'effettività del Modello.

Assume, a tale proposito, particolare importanza l'obbligo di segnalare tempestivamente, ove apprese nell'ambito della propria funzione:

- a) le notizie riguardanti la commissione, anche solo tentata, di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, cercando per quanto possibile di fornire informazioni dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b) qualsiasi circostanza idonea a configurare una violazione del Modello e/o dei protocolli che lo costituiscono, incluso il Codice Etico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

Tali segnalazioni dovranno essere inviate, ove si ritenga anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza della Fondazione (su cui, infra par. 12), mediante comunicazione e-mail all'indirizzo organismodivigilanza@fondazione.sr.it oppure per iscritto all'indirizzo Organismo di Vigilanza, c/o Fondazione Sanità e Ricerca, Via Alessandro Poerio n. 100, 00152 Roma.

È, inoltre, previsto che, ricevuta la segnalazione, e sempre che la stessa non paia manifestamente infondata, l'Organismo di Vigilanza effettui i controlli e le verifiche ritenuti opportuni, promuovendo se del caso l'attivazione del procedimento disciplinare.

10. IL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle previsioni e delle prescrizioni del Modello, costituisce, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, un requisito essenziale nell'ambito di un Modello adeguato.

Il Sistema Disciplinare si applica a tutti i Destinatari e mira a sanzionare le violazioni del Modello e dei relativi protocolli, incluso il Codice Etico. I Destinatari hanno in ogni caso la facoltà di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o dalla contrattazione collettiva. L'eventuale applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Fondazione ad agire, nei confronti del responsabile della violazione, per il risarcimento dei danni patiti.

Le sanzioni nel proseguito indicate troveranno applicazione indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Avendo natura interna alla Fondazione, il Sistema Disciplinare non sostituisce ma integra le norme di legge o di regolamento vigenti, le quali troveranno comunque applicazione per tutto quanto non previsto nei successivi paragrafi.

È, in ogni caso, riconosciuto all'interessato il diritto di ricevere una contestazione scritta, salvo per il caso di rimprovero verbale al dipendente, nonché di presentare proprie difese prima della eventuale comminazione della sanzione. La comminazione del provvedimento deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto.

10.1 *Criteri di applicazione delle sanzioni*

Le sanzioni specifiche sono applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze.

I fattori rilevanti ai fini della determinazione della sanzione sono:

- l'elemento soggettivo (dolo o colpa);

- la rilevanza degli obblighi violati;
- l'entità del danno derivante alla Fondazione anche in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto responsabile;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

10.2 Le violazioni sanzionabili

Ai sensi del Sistema Disciplinare sono sanzionabili le seguenti violazioni:

- a) violazione delle misure dirette a garantire il corretto svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- b) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, attuata mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo o tentando di impedire il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d) violazione e/o elusione delle procedure o dei protocolli interni;
- e) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e/o nel Codice di Comportamento;
- f) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- g) falsità nelle dichiarazioni o nei documenti con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- h) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità;
- i) violazione delle misure di tutela predisposte a favore di coloro che trasmettono segnalazioni;
- j) effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

10.3 Le misure per i dipendenti

Nei confronti dei dipendenti non dirigenti che pongano in essere le violazioni di cui al paragrafo che precede, troveranno applicazione le seguenti sanzioni:

- 1) Richiamo verbale: verrà applicato nei casi di colposa commissione di una delle violazioni di cui al par. 10.2, sempre che non abbiano rilevanza esterna alla Fondazione;
- 2) Richiamo scritto: verrà applicato nei casi di recidiva nelle violazioni richiamate al punto 1) o di colposa commissione di una delle violazioni richiamate al punto 1), qualora abbiano rilevanza esterna alla Fondazione;
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione o comunque nei limiti di quanto previsto dal CCNL applicabile: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di violazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento

colposo e/o negligente sia idoneo a minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia preventiva del Modello;

- 4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni o comunque nei limiti di quanto previsto dal CCNL applicabile: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, in quelli in cui la commissione delle violazioni non sia colposa e sia tale da esporre la Fondazione a responsabilità nei confronti dei terzi;
- 5) licenziamento: verrà applicato nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della sospensione, nonché per le violazioni così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la commissione, anche se non accertata con provvedimento definitivo dell'Autorità Giudiziaria, di un fatto previsto dalla legge come reato e rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Ove il destinatario della violazione sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Fondazione, l'applicazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Non sarà possibile comminare alcuna sanzione al dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione, salvo che per il rimprovero verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi i termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare la sua difesa. La difesa del dipendente può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti, fatta eccezione del licenziamento, possono essere impugnati dal dipendente, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

10.4 Misure per i dirigenti

Nei confronti dei dipendenti con qualifica di dirigenti che commettano una delle violazioni previste nel precedente par. 10.2, troveranno applicazione le sanzioni previste dalla contrattazione collettiva applicabile.

10.5 Misure nei confronti dei membri degli Organi Sociali

Nel caso in cui la violazione sia ascrivibile agli Organi Sociali o ad un loro membro, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il Consiglio Generale per gli opportuni provvedimenti.

10.6 Misure nei confronti dei Terzi Destinatari

La commissione di una delle violazioni previste dal precedente par. 10.2 da parte dei Terzi Destinatari potranno essere sanzionate con una delle seguenti sanzioni:

- a) diffida al puntuale rispetto del Modello;
- b) applicazione di una penale convenzionale fino al 30% del corrispettivo contrattualmente convenuto in favore del Terzo Destinatario o da quest'ultimo maturato su base annua;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

c) risoluzione del rapporto contrattuale, fatto sempre salvo il risarcimento dei danni patiti dalla Fondazione.

La Fondazione si adopera affinché le suddette sanzioni siano contemplate, in tutto o in parte, negli accordi negoziali intercorrenti con i Terzi Destinatari.

11. LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE SUL MODELLO

11.1 La comunicazione sul Modello

La Fondazione è impegnata a garantire una puntuale conoscenza del Modello e dei suoi aggiornamenti presso tutti i Destinatari, con l'obiettivo di assicurare una effettiva informazione degli interessati in merito ai protocolli di cui è chiesto il rispetto.

Il Modello è comunicato a tutti i destinatari interni alla Fondazione mediante consegna o invio di copia integrale, in forma cartacea o su supporto informatico o in via telematica. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste, viene conservata traccia documentale.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile in formato cartaceo o telematico. Al fine di formalizzare l'impegno di tali soggetti al rispetto del Codice Etico, è previsto l'inserimento nei relativi accordi negoziali di una specifica clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la formalizzazione di una apposita integrazione contrattuale.

Il Consiglio di Amministrazione approva, su proposta dell'OdV, appropriati piani di comunicazione volti ad assicurare la puntuale diffusione del Modello presso tutti i Destinatari.

11.2 La Formazione sul Modello

Sempre tenendo conto della struttura organizzativa ed operativa della Fondazione, quest'ultima promuove, mediante l'attuazione di appositi Piani approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV, la necessaria ed adeguata formazione dei Destinatari sul Modello ed i protocolli.

Le attività di formazione si concretizzano in apposite sessioni di training (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.) a cui è posto obbligo di partecipazione ed i cui contenuti e modalità di esecuzione sono definiti tenendo conto del ruolo e della responsabilità delle risorse interessate, nonché dei rischi associabili a queste ultime.

12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

A mente di quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, ai fini dell'efficace attuazione del Modello, nonché della sua idoneità a prevenire la commissione dei reati considerati, assume particolare rilevanza

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

l'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo 'OdV'), nominato dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto anche delle Linee Guida Confindustria.

12.1. La composizione ed i requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Tenuto conto della struttura organizzativa della Fondazione, l'OdV della Fondazione è un organismo interno all'ente, con composizione plurisoggettiva e con presenza di almeno un professionista esterno con funzioni di Presidente.

L'OdV garantisce in ogni caso il rispetto dei seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza, garantite dall'assenza di compiti operativi che, rendendo l'OdV partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio in occasione delle verifiche effettuate. L'Organismo riporta direttamente ed unicamente al Consiglio di Amministrazione, non essendo soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione della Fondazione, e determina la propria attività ed adotta le proprie decisioni senza che alcuna delle altre funzioni possa sindacarle;
- professionalità, assicurata dal complesso di conoscenze, riguardanti *in primis* le verifiche e gli audit, concernenti le attività svolte dall'OdV e funzionali all'efficiente ed efficace svolgimento dei compiti ad esso assegnati;
- continuità d'azione, garantita dalla circostanza che l'OdV è dedicato esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sull'adeguatezza e l'effettività del Modello.

12.2. La durata dell'incarico e le relative cause di cessazione

La durata dell'incarico viene stabilita al momento della nomina e può cessare per una delle seguenti cause:

- a) scadenza del termine previsto in occasione della nomina;
- b) rinuncia formalizzata mediante comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- c) decadenza dall'incarico o decesso;
- d) revoca da parte del Consiglio di Amministrazione, che potrà avvenire solo per giusta causa (ad es., inattività dell'OdV protratta per più di un semestre, grave negligenza nell'espletamento dell'incarico).

In caso di cessazione dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a sostituire il membro cessato o, in caso di OdV monosoggettivo, a nominare il nuovo Organismo.

12.3. Le cause di ineleggibilità e decadenza

È ineleggibile ad Organismo di Vigilanza, e se nominato decade dall'incarico, colui il quale:

- a) sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- b) sia soggetto a condanna penale, anche non passata in giudicato, per alcuno dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- c) sia legato da vincoli di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione.

12.4 Compiti e poteri dell'OdV

Spettano all'OdV i seguenti compiti:

- a) la vigilanza sull'adeguatezza del Modello, intesa quale idoneità a prevenire la commissione delle fattispecie penalmente rilevanti richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001;
- b) la vigilanza sull'effettività del Modello, intesa quale coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari e quelli previsti dal Modello;
- c) l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, mediante apposite proposte di modifica e/o integrazione del Modello stesso, o dei protocolli ad esso connessi, inoltrate al Consiglio di Amministrazione, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della Fondazione, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico, e/o di riscontrate significative violazioni del Modello.

Quindi, dal punto di vista operativo, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di promuoverne l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura della Fondazione. A questo scopo il Management e gli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la Fondazione al rischio di reato;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- coordinarsi con le altre funzioni interne per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio. A tal fine, l'OdV ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione interna rilevante. All'OdV devono, inoltre, essere segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività posta in essere che possano esporre la Fondazione a rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di attività (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. n. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi;
- informare periodicamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sulle attività e sulla attuazione del Modello;
- raccogliere in formato cartaceo e/o telematico ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello e dal **Protocollo 06**.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo riporta e risponde direttamente al Presidente e al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale tutte le volte che lo stesso ritenga necessario ai fini di un puntuale svolgimento della propria funzione.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo e dei contenuti professionali

specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo sarà supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno della struttura), oltre ad avvalersi del supporto delle altre strutture della Fondazione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie. Ad ogni modo l'Organismo, nei casi in cui debba svolgere attività che necessiti di specializzazioni non presenti all'interno e, comunque, qualora lo ritenga opportuno ai fini di un corretto adempimento delle proprie funzioni, potrà avvalersi della professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione di specifiche operazioni tecniche.

L'Organismo deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine il Consiglio di Amministrazione provvederà a dotare l'Organismo di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

12.5 I Flussi Informativi

12.5.1 Il reporting dell'OdV nei confronti degli organi statutari

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

A questo proposito, l'OdV predispone per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale:

- con cadenza semestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.) ed il programma di attività per il semestre successivo;
- immediatamente, una segnalazione relativa al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali le significative violazioni del Modello.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del modello od a situazioni specifiche. Di ogni contatto o adunanza dell'OdV con il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale o singoli componenti di tali organi dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Fondazione.

12.5.2 I Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I Destinatari del Modello sono tenuti a prestare la massima collaborazione all'OdV, trasmettendo tempestivamente le informazioni e i documenti richiesti e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza.

Ciò premesso, **ove le notizie siano state apprese in ragione delle funzioni svolte, tutti i Destinatari sono tenuti a inoltrare all'OdV segnalazioni circostanziate riguardanti:**

- a) **la commissione, anche solo tentata, di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, cercando per quanto possibile di fornire informazioni fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;**
- b) **le eventuali violazioni del Modello e/o dei protocolli che lo costituiscono, incluso il Codice Etico.**

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01	Rev. 9 Giugno 2022
---	---	------------------------------

Quanto alle modalità per l'invio delle segnalazioni, trova applicazione l'apposito Protocollo allegato al Modello.

Devono essere, inoltre, comunicate all'OdV le informazioni, le notizie ed i dati di seguito elencati:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, dipendenti, Consulenti della Fondazione o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Fondazione;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità giudiziaria;
- segnalazioni inoltrate alla Fondazione dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- rapporti predisposti dalle strutture interne nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi e delle procedure interne;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le eventuali comunicazioni delle società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Fondazione.

La periodicità dei Flussi Informativi e le funzioni interne responsabili saranno definiti dell'OdV in apposita matrice che sarà diffusa presso i Destinatari interessati.

I Destinatari possono inviare le informazioni, i dati, i documenti e le segnalazioni, **anche in forma anonima per quanto attiene le possibili violazioni del Modello**, secondo una delle seguenti modalità:

- a) per iscritto a mezzo e-mail all'indirizzo organismodivigilanza@fondazione-sr.it;
- b) per iscritto al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza, c/o Fondazione Sanità e Ricerca, Via Alessandro Poerio n. 100, 00152 Roma.

In ogni caso, la Fondazione assicura che la persona che effettua la comunicazione/segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, in via diretta o indiretta per motivi connessi alla segnalazione, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente), fermo restando che qualsiasi riscontrato abuso delle segnalazioni – intendendosi per tale l’invio con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate – costituirà violazione del dovere etico di probità e correttezza e, come tale, sarà sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare.

A seguito di segnalazioni di violazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, l’OdV procederà come segue:

- valuterà quanto segnalato e le eventuali iniziative da prendere, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione (ove noto) e/o il responsabile della presunta violazione; redigerà un apposito verbale dell’incontro, motivando per iscritto eventuali decisioni di procedere o non procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni pervenute all’OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l’accesso esclusivamente all’OdV;
- agirà in modo da garantire i segnalanti 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 e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ai dipendenti all’atto dell’accettazione della proposta di assunzione, verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e al Codice di Comportamento e di impegno all’osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del modello. La conformità del comportamento individuale alle indicazioni del Codice Etico, del Codice di Comportamento e del Modello dovrà essere periodicamente riconfermata.