
FONDAZIONE



Fondazione Telethon

ETS

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Versione numero	4
Data di prima approvazione	9 febbraio 2012
Data aggiornamento n. 4	08/11/2023
Responsabile approvazione	Consiglio di Amministrazione

INDICE

Sommarario

PARTE GENERALE	4
DEFINIZIONI.....	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE: TRATTAZIONE SINTETICA.....	11
1.1 Ireati-presupposto del D. Lgs. n. 231/2001.....	11
1.2 Inosservanza delle sanzioni interdittive	12
1.3 Le sanzioni a carico dell'ente.....	13
1.4 I presupposti soggettivi e oggettivi della responsabilità	14
1.5 L'ambito soggettivo di applicazione del Decreto	14
2. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI PRINCIPI ISPIRATORI PER LA REDAZIONE DEL MODELLO	16
3. FONDAZIONE TELETHON ETS.....	17
3.1 Attività svolta	17
3.2 Governo societario.....	19
4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE TELETHON ETS.....	20
4.1 La costruzione del Modello Organizzativo	20
4.2 L'adozione del Modello Organizzativo	21
4.3 La funzione del Modello Organizzativo	21
4.4 Le caratteristiche del Modello della Fondazione Telethon ETS.....	22
4.5 La struttura del Modello Organizzativo	22
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	22
5.2 La nomina dell'Organismo di Vigilanza	22
5.3 Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza.....	23
5.4 Compenso dell'Organismo di Vigilanza.....	23
5.5 Decadenza, recesso e sostituzione.....	24
5.6 Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza	24
5.7 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	24
5.8 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	25
5.9 Piano di vigilanza annuale dell'Organismo di Vigilanza.....	26
5.10 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	26
5.11 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	26
6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO, PROGRAMMI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE	28
6.1 Programma di informazione	28
6.2 Formazione e informazione dei Dipendenti	28
7. SISTEMA SANZIONATORIO E FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	30
PARTE SPECIALE	31
PREMESSA.....	32
I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	34
PARTE SPECIALE "A" - Raccolta fondi e finanziamenti (pubblici e privati) per la ricerca scientifica.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.1 Raccolta fondi	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.2 Finanziamenti pubblici o privati	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.3 Comunicazione e Sensibilizzazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE "B" - Valutazione, selezione e finanziamento dei progetti di ricerca scientifica	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.1 Assegnazione dei fondi.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.2 Verifica scientifica ed amministrativa.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE "C" - Gestione delle risorse finanziarie, selezione e qualificazione dei fornitori e processo di acquisto di beni e servizi.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.1 Albo Fornitori.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.2 Processo di approvvigionamento.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1.3 Servizi a ricercatori	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE “D” - Gestione dei rapporti con enti pubblici	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE “E” - Gestione delle successioni e donazioni. Gestione del contenzioso	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE “F” - Gestione della contabilità e redazione del bilancio d’esercizio e del bilancio sociale, delle operazioni corporate e dei rapporti con il Revisore esterno e con l’Organo di Controllo)	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE “G” - Selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale anche straniero	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE “H” - Gestione dei sistemi informatici e telematici della Fondazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE “I” - Gestione, registrazione e sfruttamento di brevetti o altri titoli o diritti di proprietà industriale ..	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO E CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE “L” - Sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE “M” - Sistema di gestione e sicurezza ambientale	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
PARTE SPECIALE “N” - Gestione in autonomia della produzione e distribuzione di cure, farmaci e/o terapie nei casi in cui non sarebbero altrimenti prodotte e/o distribuite dagli operatori del mondo farmaceutico	Errore. Il segnalibro non è definito.
1. DESCRIZIONE DEI PROCESSI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. CATEGORIE DI REATI-PRESUPPOSTO POTENZIALMENTE COMMISSIBILI	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO IDONEI A RIDURRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1 Area del fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 Area del non-fare	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. CONTROLLI PREVENTIVI E PRESIDI ADOTTATI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI-PRESUPPOSTO	Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

- “Attività a Rischio”: fase del Processo Sensibile all’interno della quale è astrattamente configurabile la commissione di un reato;
- “Attività Strumentali”: attività attraverso le quali è possibile commettere un reato;
- “Codice Etico”: il codice etico adottato dalla Fondazione Telethon ETS allegato al presente Modello Organizzativo *sub* allegato B;
- “Decreto Legislativo n. 231/2001” o “D. Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica;
- “Destinatari”: gli Organi della Fondazione, i Dipendenti e, ove necessario, i Partner, nonché comunque ogni altra persona fisica o giuridica alla quale siano rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello, nei limiti in cui a ciascuna di esse ne sia prescritta l’osservanza;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati della Fondazione Telethon ETS (compresi i dirigenti);
- “Fondazione Telethon ETS” o “Fondazione”: Fondazione Telethon ETS, Codice Fiscale e partita IVA 04879781005, con sede legale in Roma (RM), Via Varese 16/b, CAP 00185, che, con determinazione della Regione Lazio del 30 marzo 2022, è stato iscritto nella sezione "ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE", del Registro unico nazionale del Terzo settore, ai sensi dell'articolo 22 del D. Lgs. del 3 luglio 2017 n. 117 e dell'articolo 17 del Decreto Ministeriale n. 106 del 15/09/2020, acquisendo, per l’effetto la qualifica di ETS (Ente del Terzo Settore);
- “Informazioni Riservate”: qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, *know how* e, in generale, qualsivoglia notizia di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative alla Fondazione e/o a terzi, che verranno messe a disposizione dei Destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma, ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:
 - ogni informazione, documento, dato, prospetto, di qualunque natura, relativi alla struttura patrimoniale e/o organizzativa presente o futura della Fondazione;
 - ogni informazione, dato, prospetto, stima, studio, di qualunque natura, relativi e/o connessi ai beni utilizzati e/o di proprietà della Fondazione, ai processi operativi e gestionali in essere, che saranno o che potrebbero essere adottati dalla Fondazione (ivi comprese eventuali stime e valutazioni previsionali di tipo operativo-gestionale), nonché ai prodotti e/o servizi offerti o da offrire, ai clienti e/o alle politiche commerciali attuali o future;
 - tutte le informazioni derivanti e/o connesse ad eventuali analisi, sintesi e/o studi che, a seguito dell’esame delle Informazioni Riservate, siano predisposti o elaborati dalla Fondazione e/o dai Destinatari (ivi compresi gli atti, le attività e le informazioni, formali ed informali trasmessi a voce o per iscritto in seguito a riunioni, incontri o conversazioni, anche telefoniche).
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 definite, tempo per tempo, da Confindustria;
- “Modello Organizzativo” o “Modello”: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui formano parte integrante, fra l’altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché il Sistema Disciplinare;
- “Organismo di Vigilanza” o “O.d.V.”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- “Organi della Fondazione”: il Presidente della Fondazione, il Vicepresidente, il Consiglio di Amministrazione, il Segretario Generale (ove nominato), la Commissione Medico Scientifica, il Collegio dei Revisori;
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: si intendono tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente

esemplificativo e non esaustivo:

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
 - i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
 - i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
 - le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
 - i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
 - coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
 - i funzionari di Stati esteri;
 - le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali;
- “Partner”: persone fisiche e/o giuridiche, diverse dai Dipendenti, con cui la Fondazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione pattiziamente regolata ovvero le controparti contrattuali della Fondazione (es. fornitori, clienti, agenti, ecc.) ove destinate a cooperare con la Fondazione nell'ambito dei Processi Sensibili;
 - “Procedure”: le procedure aziendali adottate dalla Fondazione quale espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello Organizzativo;
 - “Processi Sensibili”: i processi nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;
 - “Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare adottato dalla Fondazione il quale, tra l'altro, prevede sanzioni quale conseguenza della violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
 - “Terzo Settore”: ai sensi dell'art. 1 della L. 6 giugno 2016, n. 106 recante la “Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale” il complesso degli enti privati costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, in attuazione del principio di sussidiarietà e in coerenza con i rispettivi statuti o atti costitutivi, promuovono e realizzano attività di interesse generale mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di produzione e scambio di beni e servizi.

ALLEGATI AL MODELLO ORGANIZZATIVO.

- **ALLEGATO “A”** – FATTISPECIE DI REATO-PRESUPPOSTI AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001
- **ALLEGATO “B”** – CODICE ETICO
- **ALLEGATO “C”** – SISTEMA DISCIPLINARE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE: TRATTAZIONE SINTETICA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali¹¹.

In vigore dal 4 luglio 2001, il D. Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento italiano, nel solco dell’esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità - denominata “amministrativa”, ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Sino all’entrata in vigore del D. Lgs. n. 231/2001, l’interpretazione consolidata del principio costituzionale “la responsabilità penale è personale” lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati reati, salvo che per l’eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l’obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvibilità (artt. 196 e 197 c.p.)²².

L’introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa”, invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche - autori materiali dell’illecito penalmente rilevante - che “impersonano” l’ente o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultimo.

1.1 Ireati-presupposto del D. Lgs. n. 231/2001

Le fattispecie di reato che - in base all’attuale formulazione del D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni - sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare i reati/delitti:

- **di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** di cui all’ articolo 24 del D. Lgs. n. 231/2001³;
- **informatici e trattamento illecito di dati** di cui all’art. 24-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001⁴;
- **di criminalità organizzata** di cui all’art. 24-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001⁵;
- **di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità’, corruzione e abuso d’ufficio** di cui all’art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001⁶;
- **di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** di cui all’art. 25-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001⁷;
- **contro l’industria e il commercio**, di cui all’art. 25-*bis.1* del D. Lgs. n. 231/2001⁸;
- **societari** di cui all’art. 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001⁹;
- **con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico** di cui all’art. 25-*quater* del D. Lgs. n.

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell’Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

² Ai sensi dell’art. 196 c.p. rubricato “Obbligazione civile per le multe e le ammende inflitte a persona dipendente”, “*nei reati commessi da chi è soggetto all’altrui autorità, direzione o vigilanza, la persona rivestita dell’autorità, o incaricata della direzione o vigilanza, è obbligata, in caso di insolvibilità del condannato, al pagamento di una somma pari all’ammontare della multa o dell’ammenda inflitta al colpevole, se si tratta di violazioni di disposizioni che essa era tenuta a far osservare e delle quali non debba rispondere penalmente. Qualora la persona preposta risulti insolubile, si applicano al condannato le disposizioni dell’art. 136*”.

Ai sensi dell’art. 197 c.p., rubricato “obbligazione civile delle persone giuridiche per il pagamento delle multe e delle ammende”, “*gli enti forniti di personalità giuridica, eccettuati lo Stato, le regioni, le province ed i comuni, qualora sia pronunciata condanna per reato contro chi ne abbia la rappresentanza, o l’amministrazione, o sia con essi in rapporto di dipendenza, e si tratti di reato che costituisca violazione degli obblighi inerenti alla qualità rivestita dal colpevole, ovvero sia commesso nell’interesse della persona giuridica, sono obbligati al pagamento, in caso di insolvibilità del condannato, di una somma pari all’ammontare della multa o dell’ammenda inflitta. Se tale obbligazione non può essere adempiuta, si applicano al condannato le disposizioni dell’art. 136*”.

³ Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020

⁴ Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D. Lgs.7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019

⁵ Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015

⁶ Articolo modificato da L.n.190/2012, L.n.3 del 9 gennaio 2019 e D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020

⁷ Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L.n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016

⁸ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009

⁹ Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38/2017 e dal D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023

231/2001¹⁰;

- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art. 25-*quater.1* del D. Lgs. 231/2001¹¹;
- **contro la personalità individuale** di cui all'art. 25-*quinquies* del D. Lgs. n. 231/2001¹²;
- **di "abuso di mercato"** richiamati nell'art. 25-*sexies* del D. Lgs. n. 231/2001¹³;
- **di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** di cui all'art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001¹⁴;
- **di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** di cui all'art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001¹⁵;
- **in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, di cui all'art. 25-*octies.1* del D. Lgs. n. 231/2001¹⁶;
- **in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-*nomies* del D. Lgs. n. 231/2001¹⁷;
- **di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** di cui all'art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001¹⁸;
- **ambientali** di cui all'art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001¹⁹;
- **di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** di cui all'art. 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/2001²⁰;
- **di razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25-*terdecies* del D. Lgs. n. 231/2001²¹;
- **di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** di cui all'art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. n. 231/2001²²;
- **tributari** di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001²³;
- **di contrabbando** di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001²⁴;
- **delitti contro il patrimonio culturale** di cui all'art. 25-*septiesdecies* del D. Lgs. 231/2001²⁵;
- **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** di cui all'art. 25-*duodevicies* del D. Lgs. 231/2001²⁶;
- **di criminalità organizzata transnazionale** previsti dagli artt. 3-10 della Legge n. 146 del 16.03.2006;
- **di cyberterrorismo** previsti dalla Legge 18 novembre 2019 n 133 "Legge sulla sicurezza cibernetica."

1.2 Inosservanza delle sanzioni interdittive

L'art. 23 del D. Lgs. 231/2001 rubricato "Inosservanza delle sanzioni interdittive", prevede che: "[1] Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. [2] Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19. [3] Se dal reato di cui al comma 1 l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate".

La Fondazione ha preso atto del fatto che - come, peraltro, specificato nella Relazione Illustrativa al D. Lgs. 231/2001 - lo scopo della predetta disposizione sanzionatoria è sostanzialmente quello di assicurare l'effettività delle sanzioni e/o delle misure cautelari interdittive eventualmente applicate alla stessa. Senonché, considerato che l'art. 23 costituisce una norma di applicazione generale la cui violazione potrebbe, pertanto, interessare tutte le aree/processi aziendali, la Fondazione provvederà a fornire di volta in volta ai Destinatari del Modello specifiche indicazioni volte a garantire il rispetto da parte

¹⁰Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 14 gennaio 2003 n. 7

¹¹Articolo inserito dall'articolo 3 della legge 9 gennaio 2006 n. 7

¹²Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003 n. 228, poi modificato dall'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006 n. 38, successivamente, dall'art. 3, comma 1 del D. Lgs. 4 marzo 2014 n. 39 ed infine, dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199 recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro in nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" in vigore dal 4 novembre 2016

¹³Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005 e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) - Articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018

¹⁴Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007 n. 123 e poi così sostituito dall'art. 300, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, successivamente modificato nelle parti che rilevano a sensi del D. Lgs. n. 231/2001, con il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

¹⁵Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 del 8 novembre 2021

¹⁶Articolo aggiunto dall'articolo 3, L. 8 novembre 2021, n. 184

¹⁷Articolo aggiunto dall'articolo 15, comma 7, lettera c), L. 23 luglio 2009 n. 99.

¹⁸Articolo aggiunto dall'articolo 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116 come sostituito dall'articolo 2 del D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121

¹⁹Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018

²⁰Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017

²¹Articolo inserito dall'art. 5 della L. 20 novembre 2017, n. 167 e successivamente modificato dal D. Lgs. 1° marzo 2018, n. 21

²²Articolo aggiunto dall'art. 5 della L. 3 maggio 2019 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014

²³Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020 e dal D.Lgs.n.156/2022

²⁴Articolo aggiunto dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, di conversione del D.L. 124/2019, e modificato dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale

²⁵ Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 9 marzo 2022, n. 22

²⁶ Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 9 marzo 2022, n. 22

di questi ultimi, per quanto di competenza, degli obblighi o dei divieti inerenti a eventuali future sanzioni e/o misure cautelari interdittive applicate dalla Fondazione.

In aggiunta a quanto sopra, e fermo restando quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, 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.

1.3 Le sanzioni a carico dell'ente

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati possono consistere in:

- (a) **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare) - la sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di 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 invece 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);
- (b) **sanzioni interdittive** (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
- (i) l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - (ii) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - (iii) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - (iv) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - (v) il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti²⁷.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva²⁸.

- (c) **confisca** del profitto che l'ente ha tratto dal reato (e sequestro conservativo, in sede cautelare);
- (d) **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

²⁷ Articolo 13 del D. Lgs. 231/2001.

²⁸ Articolo 16 del D. Lgs. 231/2001.

1.4 I presupposti soggettivi e oggettivi della responsabilità

Secondo il D. Lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*” (i c.d. “**soggetti apicali**” di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 231/2001);
- da “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*” di uno dei c.d. soggetti apicali sopra indicati di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001 (i c.d. “**sottoposti**”).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001), l'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un c.d. soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che (ai sensi dell'art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- a) 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia 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 controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lettera b).

Lo stesso D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso è esclusa ogni responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi ed ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza di tale Modello ad un Organismo di Vigilanza.

1.5 L'ambito soggettivo di applicazione del Decreto

L'art. 1, comma 2, del Decreto circoscrive l'ambito soggettivo di applicazione a tutti gli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Sono quindi soggetti alla norma in commento:

- (a) le persone giuridiche private;
- (b) le società di persone, le società di capitali e le società cooperative;
- (c) le associazioni non riconosciute;
- (d) gli enti pubblici economici.

In realtà si è molto discusso, sin dalla sua entrata in vigore, in merito all'applicabilità del Decreto agli enti del Terzo Settore. Per quanto il tenore letterale della norma non consenta rilevanti margini interpretativi, si è a lungo fortemente dubitato che, data la particolarità dei servizi offerti da tali enti, questi potessero essere assoggettati alla disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001, adducendo a favore del loro esonero elementi quali l'assenza del fine di lucro e la carenza del necessario carattere imprenditoriale dell'attività svolta. Sul punto altri commentatori hanno, in ogni caso, fatto rilevare che ogni dubbio sull'applicabilità del D. Lgs. n. 231/2001 al Terzo Settore debba essere fugato proprio alla luce dell'attività svolta da tali enti e della frequente detenzione di valori immobiliari e mobiliari di notevole rilievo che potrebbero latamente diventare strumento di frodi fiscali, truffe e malversazioni con potenziali rilevanti conseguenze

anche sociali derivanti dalla commissione di tali illeciti.

A favore di tale orientamento occorre poi segnalare una pronuncia di merito che ha condannato, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001, un'associazione volontaria di pubblica assistenza per il delitto di truffa ai danni dello Stato, così implicitamente includendo nel perimetro applicativo del Decreto anche soggetti giuridici che svolgono attività con scopo non lucrativo (*cf.* Tribunale di Milano, Gip, 22 marzo 2011).

Inoltre, anche nel Codice del terzo settore (D.lgs. 117 del 2017) all'art. 30 tra i compiti dell'organo di controllo si prevede che lo stesso debba vigilare "...sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, qualora applicabili, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento..."

In quest'ottica, gli enti *no-profit* e, quindi, anche le Fondazioni, possono decidere di dotarsi di un Modello che preveda:

- l'individuazione delle aree a maggior rischio di compimento di reati;
- la previsione di idonee procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle attività definite a maggior rischio di compimento di reati;
- l'adozione di modalità di gestione delle risorse economiche idonee ad impedire la commissione dei reati;
- la previsione di un appropriato sistema di trasmissione delle informazioni all'Organismo di Vigilanza;
- la previsione di misure di tutela dei dipendenti che denunciano illeciti;
- l'introduzione di sanzioni per l'inosservanza dei Modelli adottati.

Inoltre, devono procedere alla nomina di un organismo (cui attribuire autonomi poteri di iniziativa e di controllo) deputato alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla cura dell'aggiornamento dello stesso, oltre a prevedere ed attuare adeguate forme di controllo sull'operato dell'organismo medesimo.

Nel decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'articolo 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106" l'articolo 10 prevede che "... i sindaci vigilano sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, qualora applicabili, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento...". Questo elemento rafforza l'impostazione che vede anche per gli Enti di terzo settore l'importanza di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo e di un organismo di controllo quale l'Organismo di Vigilanza.

2. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI PRINCIPI ISPIRATORI PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che il Modello possa essere adottato “sulla base” di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

I principali interventi in materia da parte delle associazioni di categoria e le prassi così maggiormente consolidate hanno avuto quale riferimento le imprese di tipo commerciale. Ne discende quindi che, in mancanza di schemi e approcci specifici per gli enti del Terzo Settore, perché la Fondazione elabori un Modello adeguato alle sue specificità si renderà opportuno traslare *framework* e principi prettamente aziendalistic, operando le dovute distinzioni connesse alle peculiari caratteristiche dell'ente in questione.

La Fondazione ha quindi ritenuto di far riferimento – enucleandone i principi applicabili e i criteri attuabili anche ad enti senza scopo di lucro - alle “*Linee Guida di Confindustria per la costituzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*” definite da Confindustria in attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001, e diffuse dapprima in data 7 marzo 2002, poi integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai reati societari, successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004, modificate alla luce delle osservazioni del Ministero della Giustizia del 4 dicembre 2004, poi aggiornate in data 31 marzo 2008, nel giugno 2009, nel marzo 2014 (poi approvate il 21 luglio 2014 con nota del Ministero della Giustizia che le ha valutate quale “*strumento complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001*”) e, da ultimo, nel luglio 2021, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello.

Anche se il D. Lgs. 231/2001 non attribuisce espressamente alle Linee Guida valore regolamentare vincolante (infatti i Modelli predisposti dagli enti possono discostarsene senza che ciò pregiudichi la loro efficacia), le stesse rappresentano certamente un rilevante strumento di riferimento per la costituzione dei Modelli. In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono le seguenti fasi per la definizione del Modello organizzativo:

- (1) identificazione dei rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001;
- (2) predisposizione e/o implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
 - (a) codice etico con riferimento ai reati considerati;
 - (b) sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
 - (c) procedure manuali ed informatiche;
 - (d) poteri autorizzativi e di firma;
 - (e) sistemi di controllo integrato;
 - (f) comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere informate ai seguenti principi di:

- verificabilità, documentabilità e/o tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico come eventualmente declinate dal sistema di processi e presidi all'uopo adottato dalla Fondazione;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e la previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo.

In aggiunta alle citate Linee Guida, e con specifico riferimento al reato di auto-riciclaggio, entrato nel novero dei reati-presupposto per effetto della Legge n. 186/2014, la Fondazione si è altresì ispirata, nella predisposizione del presente Modello, alla Circolare di Confindustria n. 19867 del 12 giugno 2015 (della quale si tratterà più nel dettaglio nel paragrafo dedicato dell'Allegato “A” riferito al suddetto reato).

L'O.d.V. è incaricato di segnalare alla Fondazione eventuali future modifiche delle Linee Guida, ovvero la pubblicazione di note e/o circolari rilevanti in materia, dalle quali potrebbe derivare la necessità di valutare l'aggiornamento del Modello.

3. FONDAZIONE TELETHON ETS

La Fondazione Telethon ETS è un ente senza scopo di lucro costituito dal “Comitato Promotore Telethon” che, con delibera del 9 marzo 1995, ha delegato il suo Presidente a dare vita ad una fondazione fornita di personalità giuridica privata che, oltre a condividere gli scopi statutari di tale comitato (la ricerca medico-scientifica sulle patologie neuromuscolari e sull'insieme delle malattie di origine esclusivamente genetica, nonché sulle tematiche derivanti da dette malattie sul piano sociale, in ordine soprattutto alla ricerca e realizzazione di supporti tecnologici finalizzati al sostegno del paziente nelle sue attività quotidiane), avesse tra i suoi primari compiti istituzionali la gestione, sia con proprie strutture, sia presso terzi, di attività di ricerca.

La Fondazione è stata costituita con atto notarile il 9 marzo 1995 senza limitazioni di durata ed ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica in data 14 dicembre 1995 con Decreto del Ministro della Ricerca Scientifica e Tecnologica (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 2 del 3 gennaio 1996). La Fondazione è sottoposta alla vigilanza di detto Ministero.

3.1 Attività svolta

La Fondazione Telethon ETS è una fondazione senza scopo di lucro che persegue esclusivamente finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale attraverso attività aventi ad oggetto:

1. La ricerca scientifica di particolare interesse sociale di cui alla lettera H) dell'art. 5 del d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117;
2. Gli interventi e le prestazioni sanitarie di cui alla lettera b) dell'art. 5 del d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 necessari per il raggiungimento dello scopo della Fondazione;
3. L'erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno dei pazienti e loro familiari coinvolti in progetti di ricerca scientifica e/o assistenza medica finalizzata alla erogazione delle terapie innovative della fondazione o di attività di interesse generale ai sensi della lettera u) dell'art. 5 del D.lgs. 3 luglio 2017, n. 117;
4. L'organizzazione e la gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale, di cui alla lettera i) dell'art. 5 del d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117.

Lo scopo della Fondazione è:

- A. Promuovere, sostenere e realizzare, anche sulla base del parere di una apposita commissione medico scientifica, le attività di ricerca e sviluppo ed eventualmente tradurre, i risultati positivi di tali attività, al ricorrere delle opportune condizioni, in cure, farmaci e/o terapie da rendere disponibili a favore di tutti i soggetti affetti da patologie neuromuscolari e da malattie genetiche rare anche di natura oncologica;
- B. Diffondere presso l'opinione pubblica la conoscenza sulle attività di ricerca scientifica condotte, sulle tematiche sociali inerenti alle malattie genetiche, nonché sui risultati conseguiti;
- C. Promuovere e sostenere la ricerca tecnologica finalizzata a sviluppare ausili che favoriscano l'autonomia dei pazienti affetti da patologie Neuromuscolari e malattie genetiche.

In particolare, la Fondazione può raggiungere il proprio scopo attraverso lo svolgimento, in Italia o all'estero delle seguenti attività:

- promuovere la raccolta di fondi, per mezzo di donazioni, sottoscrizioni, lasciti o attraverso qualsiasi altro mezzo, anche in concomitanza di celebrazioni, ricorrenze o campagne di sensibilizzazione;
- promuovere la raccolta di fondi anche in forma organizzata e continuativa, anche mediante sollecitazione al pubblico o attraverso la cessione o erogazione di beni o servizi di modico valore, impiegando risorse proprie e di terzi, inclusi i volontari e dipendenti, nel rispetto dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico, in conformità a linee guida adottate con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 ossia Decreto 7 settembre 2021 “Adozione delle linee guida per l'individuazione delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e degli altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale;
- svolgere le attività di ricerca attraverso le università, altri enti e altre fondazioni. in tal caso i rapporti tra la fondazione e questi ultimi soggetti saranno regolati da specifiche convenzioni che disciplineranno in particolare le linee guida delle attività da svolgersi presso gli enti ai quali viene affidata la ricerca, i rapporti tra la fondazione e l'ente per la prestazione di collaborazione, di consulenza, di assistenza, di servizio, di supporto e di promozione delle attività, le modalità di utilizzazione di personale di ricerca e tecnico amministrativo, nonché di conferimento dei beni, di strutture e di impianti necessari allo svolgimento dell'attività di ricerca, le forme di finanziamento,

anche attraverso il concorso di altre istituzioni pubbliche e private;

- gestire le attività di ricerca anche organizzando e amministrando in prima persona laboratori e centri di ricerca, gestendo finanziamenti assegnati a progetti di ricerca, erogando borse di ricerca e di studio per medici e ricercatori italiani e stranieri tramite bandi pubblici, sostenendo progetti di altissimo profilo e ponendo in essere qualsivoglia attività strumentale e/o connessa;
- sovvenzionare, sostenere, supportare, costituire o partecipare alla costituzione di qualsiasi associazione, istituzione, fondazione o ente, anche societario, avente scopi analoghi;
- pubblicare testi, documenti, periodici o giornali di divulgazione scientifica, utilizzare canali di comunicazione con il proposito di diffondere e approfondire le attività di ricerca scientifica e le tematiche sociali inerenti alle malattie genetiche, nonché' con il proposito di offrire una serie di servizi utili per gli utenti, tra cui esaurienti risposte su farmaci, ricerche, cure innovative, istituti ospedalieri di eccellenza ed altri argomenti correlati;
- curare la formazione di studenti e l'aggiornamento di personale docente della scuola di ogni ordine e grado attraverso in particolare ed esemplificativamente l'organizzazione di corsi, seminari e convegni e la produzione di materiale informativo, didattico ed educativo;
- al fine di tradurre i risultati positivi della ricerca in cure, farmaci e/o terapie fruibili dai pazienti, sviluppare collaborazioni con enti ed istituzioni, pubblici e privati, e industrie farmaceutiche, secondo le competenze e le responsabilità di ciascuno, nonché' eventualmente gestire in autonomia la produzione e distribuzione di cure, farmaci e/o terapie nei casi in cui non sarebbero altrimenti prodotte e/o distribuite dagli operatori del mondo farmaceutico;
- proteggere la proprietà intellettuale generata dai progetti di ricerca finanziata e valorizzarla anche attraverso operazioni di trasferimento tecnologico;
- acquistare, possedere, gestire, prendere in locazione beni sia mobili che immobili, anche, eventualmente, al fine di sostenere i bisogni residenziali temporanei dei pazienti e dei loro familiari coinvolti in progetti di ricerca scientifica e/o assistenza medica finalizzata alla erogazione delle terapie innovative della fondazione;
- stipulare contratti, intese e convenzioni con istituti, enti, associazioni, organismi e società commerciali.

In generale, poi, la Fondazione potrà svolgere tutte le attività necessarie per il raggiungimento del proprio scopo nonché quelle ad esso strumentali.

Negli anni 1994-1995, Telethon ha costituito due istituti interni, il TIGEM (Istituto Telethon di Genetica e Medicina) e il TIGET (Istituto Telethon per la Terapia Genica, in collaborazione con la Fondazione San Raffaele del Monte Tabor).

Il TIGET in particolare, beneficiando della sua localizzazione presso la struttura dell'Ospedale San Raffaele, sta consentendo di sviluppare una ricerca integrata tra laboratorio e sperimentazione clinica di programmi di terapia genica *ex vivo* che si è dimostrata particolarmente efficace e che ha posizionato il TIGET come centro *leader* e riferimento mondiale per questa strategia terapeutica. SR-Tiget si è dotato di tre strutture che operano secondo sistemi di qualità internazionalmente riconosciuti:

Il Centro di Saggio GLP Autorizzato dal Ministero della Salute, agisce come centro di validazione per gli studi su terapie cellulari e geniche

Il Tiget Clinical Lab, Certificato ISO9001:2015, GCLP e autocertificazione AIFA 890/2015, conduce test analitici su campioni provenienti da pazienti inclusi in sperimentazioni cliniche.

L'Unità di Ricerca Clinica Pediatrica, Accreditata Jacie, certificata ISO9001:2015 e AIFA 890/2015, coordina e conduce gli studi clinici pediatrici di terapia genica.

Nel 1999, agli istituti TIGET e TIGEM, è stato affiancato l'istituto "virtuale" DTI (Istituto Telethon Dulbecco) con l'obiettivo di selezionare ed istituire rapporti di collaborazione con promettenti ricercatori italiani al fine di indirizzarne e sostenerne la carriera indipendente nella ricerca sullo studio delle malattie genetiche presso istituti e laboratori di ricerca italiani di loro scelta.

Già dal 2004 Telethon si era dotata di un sistema di gestione Qualità che rispondeva ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001. Nel 2022 ha ottenuto le certificazioni secondo altri due schemi documentali, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001, implementando un sistema di gestione integrato QSA. Il cui ambito di applicazione riguarda:

- la programmazione delle linee di finanziamento

- la valutazione iniziale e selezione, attivazione, monitoraggio scientifico ed amministrativo e valutazione finale dei progetti di ricerca extramurale e degli Istituti Telethon di ricerca intramurale
- l'erogazione di servizi di ricerca per la cura delle malattie genetiche rare.

Per rispondere alle indicazioni previste dalla normativa sull'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, Fondazione Telethon nel corso del 2022 ha anche approvato il Gender Equality Plan.

Nel 2023 è stata sottomessa ad EMA la richiesta di trasferimento dell'AIC (autorizzazione all'immissione in commercio) da Orchard a Fondazione Telethon ETS, del farmaco Strimvelis – per la terapia genica per la cura del deficit di adenosina deaminasi- a seguito della restituzione da Orchard alla Fondazione Telethon della licenza per lo sviluppo della terapia genica per la beta talassemia. Questo ha portato la Fondazione a gestire per la prima volta un farmaco in commercio, identificando al suo interno specifiche figure dedicate a tale attività come il Responsabile del Servizio di Farmacovigilanza, figura disciplinata dal D.Lgs. 24 aprile 2006, n.219 e dal Regolamento di Esecuzione (UE) n. 520/2012 della Commissione del 19 giugno 2012 e il Responsabile del Servizio Scientifico figura disciplinata dal D.Lgs. 219/06.

3.2 Governo societario

Gli Organi della Fondazione sono: che ha portato l'Organizzazione per la prima volta a gestire

- il Presidente della Fondazione;
- il Vicepresidente;
- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Organo di controllo.

Ogni carica è gratuita, tranne i compensi degli organi di controllo e di vigilanza e l'eventuale rimborso delle spese vive sostenute per svolgere l'incarico o per specifica delibera del Consiglio di Amministrazione.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA FONDAZIONE TELETHON ETS

4.1 La costruzione del Modello Organizzativo

Il presente Modello Organizzativo, in attuazione degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, rappresenta il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione Telethon ETS per evitare, o quantomeno ridurre a un “livello accettabile”, il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto medesimo da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, anche delle procedure e dei sistemi di controllo già operanti in azienda e ritenuti idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo e presidio sui Processi Sensibili.

La predisposizione del Modello e di ogni suo aggiornamento è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, ai principi delle Linee Guida applicabili.

L'attività di costruzione del Modello si è articolata secondo il seguente processo logico:

I) Identificazione delle Attività a Rischio e dei Processi Sensibili

Obiettivo di tale attività è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare le aree/settori di Attività a Rischio e i Processi Sensibili nei quali sarebbero potute - in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La suddetta analisi è avvenuta attraverso il previo esame della documentazione nonché attraverso una serie di interviste ai soggetti che ricoprono ruoli-chiave in Fondazione al fine di individuare le attività principali per le singole aree aziendali ed approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree aziendali nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni.

II) Potenziali modalità attuative degli illeciti e sistema dei controlli preventivi già attivati

In un secondo momento si è quindi proceduto all'analisi delle tipologie di rischio di commissione dei reati presupposto, delle potenziali modalità attuative degli illeciti stessi e dei sistemi di controllo già attivati dalla Fondazione a presidio delle Attività a Rischio e dei Processi Sensibili (es. procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

III) Analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere

Si è quindi proceduto ad un'analisi comparativa tra l'attuale struttura organizzativa e un Modello astratto, definito tenendo conto delle previsioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e di quanto raccomandato dalle Linee Guida che potrebbe considerarsi idoneo a ridurre ad un “livello accettabile” i rischi di commissione dei reati.

IV) Predisposizione del Modello

Terminate le attività di analisi preliminare è stata redatta la prima versione del Modello che rappresenta un insieme coerente di criteri e/o principi cui si conforma la Fondazione (attuati e integrati attraverso le Procedure ovvero attraverso gli altri processi e strumenti organizzativi adottati dalla Fondazione) e finalizzato alla prevenzione dei reati in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e alle Linee Guida.

V) Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza (come definito e indentificato al successivo paragrafo 5) è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal Decreto, l'O.d.V., anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni aziendali, ha quindi provveduto e provvede ad identificare e segnalare al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento/adeguamento del Modello.

Le competenze dell'Organismo di Vigilanza in materia di aggiornamento/adeguamento del Modello sono meglio specificate nel paragrafo 5 che segue.

In particolare, gli interventi di aggiornamento/adeguamento del Modello potranno essere realizzati in occasione di:

- innovazioni legislative;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o rilievi emersi in occasione di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa che potranno derivare anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della Fondazione.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo amministrativo”, nel contesto della Fondazione Telethon ETS il compito di disporre l’aggiornamento dello stesso è attribuito al Consiglio di Amministrazione in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001. Le successive modificazioni e integrazioni (anche se dovute a modifiche normative e/o ad esigenze derivanti da modifiche organizzative o strutturali della Fondazione) saranno pertanto formalmente adottate dal Consiglio di Amministrazione.

4.2 L’adozione del Modello Organizzativo

La Fondazione ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto al fine di dare concreta attuazione ai valori di trasparenza ed eticità ai quali si ispira nei confronti di tutti gli *stakeholders* interni ed esterni per conseguire i propri obiettivi istituzionali. La Fondazione ritiene, infatti, che l’adozione del Modello sia di per sé sintomatica del fatto che essa non tollera e, quindi, condanna fortemente i comportamenti illeciti in quanto, oltre ad essere contrari alle disposizioni di legge, contravvengono ai principi etici a cui la Fondazione intende attenersi nell’esercizio delle proprie attività.

In particolare, la Fondazione ha assunto la decisione di adottare il Modello nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Fondazione affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

La Fondazione ritiene inoltre che l’adozione del Modello consenta agli Organi della Fondazione, ed, in generale, ai soggetti apicali - grazie ad un’azione di monitoraggio sui Processi Sensibili operata anche con l’ausilio dell’Organismo di Vigilanza - di compiere un’opera preventiva al fine di evitare e contrastare la commissione dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, attraverso l’adozione del Modello, la Fondazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Fondazione nell’ambito delle Attività a Rischio (ovvero di quelle aree nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse - anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio - sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Fondazione intende attenersi nell’esercizio dell’attività aziendale;
- consentire alla Fondazione, grazie ad un’azione di monitoraggio sui Processi Sensibili, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

In considerazione di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, con delibera del 9 febbraio 2012 ha per la prima volta adottato il Modello Organizzativo in conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001.

4.3 La funzione del Modello Organizzativo

Il Modello intende promuovere un sistema strutturato e organico di procedure, regolamenti interni e attività di controllo volto a razionalizzare lo svolgimento delle attività aziendali nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

La Fondazione ha individuato, in particolare, le Attività a Rischio e predisposto un sistema di controlli, al fine di:

- programmare adeguatamente la formazione e l’attuazione delle decisioni anche in relazione ai reati da prevenire;
- consentire l’adozione tempestiva - da parte della Fondazione stessa - dei provvedimenti e delle cautele più opportune per prevenire od impedire la commissione di tali reati.

Obiiettivo del Modello è, quindi, quello di radicare negli Organi della Fondazione, nei Dipendenti, e, ove espressamente richiesto, nei *Partners* che operino per conto e/o nell'interesse della Fondazione nell'ambito dei Processi Sensibili, il rispetto dei principi etici, dei ruoli e delle relative modalità operative.

Oltre all'adozione del presente Modello, la Fondazione ha inoltre adottato una serie di misure per la sua efficace attuazione, ivi incluse specifiche Procedure riassuntive dei principali controlli e presidi adottati al fine di ridurre il rischio di commissione di reati ad un livello "accettabile" e volte a regolare e rendere verificabili le fasi rilevanti dei Processi Sensibili individuate in relazione ai reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Tali Procedure sono adeguatamente diffuse all'interno della Fondazione attraverso specifici meccanismi di comunicazione interna (ad es. la pubblicazione sull'intranet aziendale) e programmi di informazione/formazione *ad hoc* al fine di far crescere la consapevolezza del valore aziendale, etico e disciplinare del Modello stesso tra coloro che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione.

Per garantire effettività a quanto previsto nel Modello, la Fondazione ha altresì adottato un sistema di sanzioni, disciplinari o contrattuali, rivolto ai componenti degli Organi della Fondazione, ai Dipendenti e, ove necessario, ai *Partners* nel caso in cui gli stessi tengano comportamenti rilevanti ai sensi del sistema etico/organizzativo adottato dalla Fondazione.

4.4 Le caratteristiche del Modello della Fondazione Telethon ETS

In linea con le previsioni del D. Lgs. 231/2001, il presente Modello è caratterizzato da *efficacia, specificità e attualità*.

L'efficacia

L'efficacia di un Modello dipende dalla sua idoneità in concreto a prevenire, o quantomeno ridurre significativamente, il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, a segnalare le condotte rientranti nelle aree di rischio e i conseguenti strumenti di tempestivo intervento. L'efficacia di un Modello Organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità è uno degli elementi che connota l'efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. a) e b) del Decreto. La specificità del Modello è connessa alle aree a rischio - e impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati - e ai processi di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente nelle aree "sensibili".

Analogamente, il Modello deve, inoltre, individuare idonee modalità di gestione delle risorse finanziarie, prevedere obblighi d'informativa e un adeguato sistema disciplinare oltre che tener conto delle caratteristiche e dimensioni della Fondazione, del tipo di attività svolta, nonché della storia della stessa.

L'attualità

Riguardo a tale aspetto intanto un Modello è idoneo a ridurre il rischio-reato in quanto esso sia costantemente adattato alla struttura dell'ente e, quindi, ai cambiamenti interni nella struttura organizzativa, di *business* e gestionale.

L'efficace attuazione del Modello richiede, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 231/2001, la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso nel caso in cui siano scoperte eventuali violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della Fondazione.

4.5 La struttura del Modello Organizzativo

Il presente Modello si compone delle seguenti parti:

- (1) **Parte Generale** - nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello Organizzativo nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento e i compiti e le funzioni assegnate all'Organismo di Vigilanza.
- (2) **Parte Speciale** - nella quale sono illustrati, con riferimento a ciascuno dei Processi Sensibili identificati ad esito dell'attività di *risk assessment*, i principi comportamentali cui si conforma l'organizzazione aziendale, nonché i presidi/controlli adottati (anche attraverso il richiamo alle Procedure ovvero agli altri strumenti organizzativi adottati dalla Fondazione) al fine di ridurre ad un "livello accettabile" il rischio di commissione dei reati stessi.

- (3) **Elenco reati-presupposto (Allegato A)** - nel quale sono riportate in dettaglio tutte le singole fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 con indicazione di alcune potenziali modalità attuative degli illeciti.
- (4) **Codice Etico (Allegato B)** - è parte integrante del Modello sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un criterio fondamentale di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia perché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte dell'autore della violazione.
- (5) **Sistema Disciplinare (Allegato C)** - è parte integrante del Modello e contiene, tra l'altro, previsioni finalizzate a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e dei principi etici contenuti nel Codice Etico.

Le Procedure non costituiscono parte del Modello ma individuano le modalità applicative dei principi contenuti nello stesso. Nonostante non costituiscano parte integrante del Modello, le Procedure sono tuttavia messe a disposizione di tutti gli Organi della Fondazione e i Dipendenti, i quali sono chiamati ad attenersi scrupolosamente a quanto ivi contenuto per non incorrere in responsabilità personale. Altri Destinatari saranno obbligati ad attenersi a quanto nelle stesse indicato qualora ne ricevano copia e sia fatto espresso rinvio alle stesse nell'implementazione dei relativi rapporti.

Le Procedure sono volte a soddisfare le esigenze segnalate dalla normativa vigente. Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, infatti, il Modello deve, tra l'altro, soddisfare i seguenti requisiti:

- a) impostare i criteri e protocolli specifici volti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni della Fondazione in materia di reati da prevenire;
- b) identificare l'adeguatezza delle condizioni di gestione delle risorse finanziarie al fine di prevenire la commissione di reati;
- c) impostare flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I criteri e i principi di cui al presente Modello trovano attuazione oltre che mediante le Procedure, anche attraverso altri strumenti organizzativi adottati dalla Fondazione quali, a mero titolo esemplificativo, gli organigrammi, le linee guida organizzative, gli ordini di servizio, le procure e tutti i principi di comportamento comunque adottati e operanti nell'ambito della Fondazione. Le Procedure e gli altri strumenti organizzativi non possono in ogni caso derogare ai criteri e/o ai principi indicati nel presente Modello.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di proporre/curarne l'aggiornamento è affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), D. Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida²⁹ suggeriscono che si tratti di un organismo dell'ente diverso dall'organo amministrativo, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

Tenuto conto di tali requisiti e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'O.d.V., il relativo incarico è affidato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, ad un O.d.V.:

- (a) a composizione collegiale;
- (b) privo di poteri operativi fatta salva la facoltà che siano nominati quali membri dell'O.d.V. uno o più componenti del Collegio dei Revisori;
- (c) che sia dotato delle caratteristiche, dei requisiti e dei poteri di seguito indicati.

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione, in particolare, è dotato di:

- **autonomia** (intesa quale autonomia da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Fondazione e, in particolare, degli organi dirigenti che, anzi, sono soggetti al controllo dell'O.d.V.) e **indipendenza** (intesa quale assenza di condizionamento a livello economico e personale; l'O.d.V., inoltre, non deve versare in condizione di conflitto di interesse, anche potenziale);
- **professionalità** (tutti i membri devono avere specifiche competenze professionali in materia ispettiva e consulenziale, nonché competenze tecnico-professionali adeguate a svolgere funzioni di analisi dei sistemi di controllo, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari e, almeno uno dei membri, deve avere idonee competenze di tipo giuridico);
- **continuità di azione** (l'O.d.V. svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; costituendo una funzione interna della Fondazione, garantisce la dovuta continuità nell'attività di vigilanza);
- **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari** (l'indipendenza dell'O.d.V. è inoltre garantita dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del *budget* aziendale un'adeguata dotazione di risorse finanziarie della quale l'O.d.V. possa disporre per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per ogni esigenza ad esse inerente quali, a titolo esemplificativo, consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);
- legittimazione espressa ad **avvalersi/interpellare tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali**, anche se esterni (es. consulenti, società di revisione, ecc.), senza dover richiedere autorizzazioni ai vertici aziendali.

5.2 La nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. è nominato dal Consiglio di Amministrazione e la nomina di ciascun componente è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti. In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità dei membri dell'O.d.V.:

1. la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 c.p. (anche non passate in giudicato) per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o per reati della stessa indole;
2. l'avvenuta condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. l'interdizione, inabilitazione o il fallimento;

²⁹ Cfr. Linee Guida da pag. 57 a pag. 62.

4. la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Fondazione, tali da pregiudicare l'indipendenza – da valutarsi con riferimento all'O.d.V. nella sua globalità come precisato dalle Linee Guida - richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'O.d.V., nonché coincidenze di interesse con la Fondazione stessa (ad es. derivanti da eventuali rapporti di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale³⁰);
5. l'attribuzione di funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Fondazione;
6. l'aver instaurato un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V.;
7. la sussistenza di vincoli di parentela entro il terzo grado o affinità entro il secondo grado, ovvero di affari, con i membri degli Organi della Fondazione o i vertici della stessa, i suoi dipendenti e consulenti.

All'atto del conferimento dell'incarico, ogni individuo designato a ricoprire la carica di membro dell'O.d.V. dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza delle suddette cause di ineleggibilità.

Ciascun componente dell'O.d.V. dovrà altresì avere un profilo professionale e personale che non pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta dell'O.d.V. stesso.

Ciascun membro dovrà pertanto presentare personalmente un profilo etico di indiscutibile valore, essere destinatario di un forte *commitment* da parte dell'organizzazione aziendale ed avere oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso di qualità tecniche di pregio.

In particolare, poi, a livello di competenze, l'O.d.V. dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa e dei principali processi aziendali;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

I componenti dell'O.d.V. devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze improntando il proprio operato a principi di autonomia e indipendenza.

5.3 Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. resta in carica per il numero di esercizi sociali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi. L'O.d.V. cessa per scadenza dell'incarico alla data del Consiglio di Amministrazione convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica. I componenti dell'O.d.V. sono rieleggibili.

5.4 Compenso dell'Organismo di Vigilanza

Il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'O.d.V. è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva. A ciascuno dei componenti spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'O.d.V. è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentire la sua operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'O.d.V., provvede a dotarlo di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni. Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo, l'O.d.V. dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione della relazione annuale da presentare al Consiglio di Amministrazione.

³⁰ Con la precisazione che il pagamento di un compenso alla persona, interna od esterna all'ente, non costituisce necessariamente causa di "dipendenza". Le Linee Guida precisano che, nel caso di composizione mista dell'organismo di vigilanza, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'organismo di vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.

5.5 Decadenza, recesso e sostituzione

Ove un componente dell'O.d.V. incorra in una delle cause di ineleggibilità, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un nuovo componente dell'O.d.V. fatta salva, in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre – per le cause di decadenza di cui ai precedenti punti 1 e 2 del paragrafo 5.2 – la sola sospensione dei poteri del componente interessato e la nomina di un nuovo componente dell'O.d.V. *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

Ciascuno dei componenti dell'O.d.V. potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, all'Organo di controllo con un preavviso di almeno tre mesi. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

5.6 Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei membri dell'O.d.V. compete al Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organo di controllo. Essa potrà avvenire soltanto per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno in capo ai membri dello stesso i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela.

A tal proposito, per “giusta causa” di revoca dei componenti dell'O.d.V. dovrà intendersi:

- (a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'O.d.V. inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- (b) un grave inadempimento dei doveri propri dell'O.d.V., quale - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione della relazione annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello e/o situazioni a rischio reato;
- (c) l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'O.d.V., secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D. Lgs. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna della Fondazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso per c.d. “patteggiamento”. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'O.d.V. e la nomina di un membro *ad interim*, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato;
- (d) l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Fondazione, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui avrebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

In ipotesi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre, sentito il parere dell'Organo di controllo, la temporanea sospensione dei poteri del singolo membro dell'O.d.V. e la nomina di un nuovo membro *ad interim*.

5.7 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'O.d.V. è affidato il compito di vigilare, anche sulla base dei principi del Codice Etico:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi della Fondazione, dei *Partners* e dei terzi nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla capacità effettiva di prevenire la commissione dei reati di cui D. Lgs. n. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'O.d.V. sono, inoltre, affidati i compiti di seguito indicati:

- predisporre per l'adozione e supervisionare le Procedure definite in applicazione del presente Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili e sulle Attività a Rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Fondazione,

soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili e delle Attività a Rischio, i cui risultati devono essere riassunti nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione e delle quali è venuto a conoscenza;
- coordinarsi con il Direttore Generale e le Direzioni per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando le competenze previste dal Sistema Disciplinare l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il responsabile incaricato per la definizione dei programmi di formazione per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi della Fondazione, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- verificare periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe) raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione e con gli altri Organi della Fondazione e funzioni rilevanti (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle Attività a Rischio e per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello formulando eventuali proposte di modifica qualora siano ravvisati comportamenti non allineati con le previsioni dello stesso;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccomandandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. per l'esame della documentazione che devii per forma e/o contenuto rispetto agli *standard* elaborati al fine di garantire la Fondazione dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei reati, per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.).

Nell'esercizio della propria attività all'O.d.V. è garantito libero accesso – presso tutte le funzioni della Fondazione e senza necessità di alcun consenso preventivo – a ogni informazione, dato o documento aziendale ritenuto rilevante e deve essere costantemente informato dal Direttore Generale e dalle Direzioni:

- (a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Fondazione al rischio di commissione di uno dei reati;
- (b) sui rapporti con i *Partners* che operano per conto della Fondazione nell'ambito di attività a rischio;
- (c) sulle operazioni straordinarie della Fondazione.

Le attività di controllo poste in essere dall'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio della propria attività l'O.d.V. può avvalersi di consulenti esterni.

In caso di violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. informa immediatamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume di concerto con il Collegio dei Revisori i provvedimenti opportuni secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare.

5.8 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. ha adottato un proprio Regolamento per disciplinare il proprio funzionamento interno. Nell'ambito di tale Regolamento sono definiti e disciplinati gli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dello stesso quali, fra l'altro, la calendarizzazione dell'attività, il processo di formazione delle decisioni, le modalità di convocazione delle riunioni, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità di conservazione della documentazione relativa all'attività svolta (verbali delle adunanze, relazioni o informative specifiche, relazioni annuale, *report* inviati e ricevuti, flussi informativi), l'eventuale *account* di posta elettronica o posta elettronica certificata per le segnalazioni e le specifiche modalità operative relative ai flussi informativi (fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V. già previsti nel presente Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001).

Resta inteso che l'O.d.V. dovrà riunirsi con cadenza almeno trimestrale, salva la maggiore frequenza che i componenti potranno concordare e/o prevedere nel predetto Regolamento.

5.9 Piano di vigilanza annuale dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. predispose annualmente un piano di attività previsto per l'anno successivo di attività, contenente, tra l'altro:

- (i) un programma relativo agli interventi di controllo e verifica pianificati nel corso dell'anno di riferimento;
- (ii) un programma di incontri con il vertice aziendale relativamente all'attuazione del Modello nelle rispettive aree di attività;
- (iii) un programma di incontri con l'Organo di controllo;
- (iv) le attività di aggiornamento e formazione dell'O.d.V.;
- (v) le eventuali proposte di aggiornamento del Modello.

5.10 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alle eventuali lacune del Modello e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati e i suggerimenti sulle eventuali azioni da intraprendere. In particolare, sono previste due linee di *reporting*:

- su base continuativa alla Direzione della Fondazione, anche in caso di (i) situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio-reato, o (ii) di modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e (iii) di ristrutturazioni aziendali che attengano al perimetro di attuazione del Modello;
- con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di controllo, inviando una relazione (da trasmettersi eventualmente in occasione del Consiglio di Amministrazione convocato per l'approvazione del bilancio) idonea a rappresentare l'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa delle aree e dei Processi Sensibili, ecc.).

L'O.d.V., conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative eventualmente intervenute, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi Processi Sensibili, propone al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri Organi della Fondazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V., per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello. Allo stesso tempo, l'O.d.V. potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora ritenga opportuno che quest'ultimo esamini o intervenga in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

Gli incontri tra l'O.d.V. e Organi della Fondazione devono essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali. La documentazione di tali incontri dovrà essere custodita dall'O.d.V. stesso.

L'O.d.V. deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati e ricevuti).

5.11 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Fondazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'O.d.V.:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello e nelle Procedure in essere in Fondazione nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del Modello. In particolare, ciascuna funzione aziendale, per il proprio ambito di competenza fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'O.d.V. nelle attività di aggiornamento del Modello e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, (i) notizie relative ai cambiamenti organizzativi, (ii) aggiornamenti del sistema delle deleghe, e (iii) report e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello in linea con le Procedure;

- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello e delle Procedure;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Fondazione nelle aree a rischio che l'O.d.V. ritenga, di volta in volta, di acquisire;
- le fattispecie a rischio di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'O.d.V. sono condivise dallo stesso con i responsabili dei processi aziendali, che si atterranno alle modalità ed alle tempistiche concordate, come tra l'altro risultanti dalle Procedure di volta in volta applicabili.

Le competenti funzioni aziendali della Fondazione trasmetteranno tempestivamente all'O.d.V. completa informativa in relazione ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni all'O.d.V. possono essere fornite direttamente allo stesso utilizzando un apposito account e-mail e numero verde dedicato, in conformità alla normativa vigente sul Whistleblowing (D.lgs. 24/2023) come meglio specificato in documento dedicato.

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità in linea con i requisiti delle disposizioni in materia di tutela dell'anonimato del segnalante.

L'obbligo di collaborazione con l'O.d.V. rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'O.d.V. costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.

Nessun tipo di ritorsione può essere posta in essere a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatta salva l'ipotesi di dolo.

L'O.d.V. si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO, PROGRAMMI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

L'informazione e la formazione costituiscono per la Fondazione uno strumento essenziale per l'efficace diffusione e attuazione del Modello. La Fondazione garantisce un'adeguata diffusione del Modello agli Organi della Fondazione, ai Dipendenti e, ove necessario, ai *Partners*, ovvero a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengano in contatto con la Fondazione.

L'attività di informazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. L'attività di informazione e formazione è supervisionata e integrata dall'O.d.V., con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti dello stesso, e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

6.1 Programma di informazione

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Fondazione garantire alle risorse presenti in azienda e a quelle in via di inserimento una adeguata conoscenza del Modello, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Ai Dipendenti della Fondazione sarà fatta sottoscrivere, all'atto dell'assunzione, un'apposita dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

È in ogni caso garantita ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello Organizzativo anche direttamente sull'*Intranet* aziendale. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello Organizzativo, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

Fermo quanto sopra, ciascun Dipendente e ciascun membro degli Organi della Fondazione ha l'obbligo di: (i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Fondazione e/o dall'O.d.V.; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

L'attività di informazione rispetto al Modello potrebbe essere rivolta anche a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengono in contatto con la Fondazione.

A tale scopo, la Fondazione, ove necessario, porterà a conoscenza dei propri *Partners*, con i mezzi più utili al fine (es.: note informative, allegati al contratto), il Modello e il Codice Etico, nonché quelle Procedure applicabili la cui conoscenza da parte dei *Partners* sarà ritenuta opportuna.

Il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico, nonché nei principi e nelle regole del Modello e nei processi contemplati dalle Procedure che siano state comunicate ai *Partners* potrà essere collegato - valutate le caratteristiche soggettive del *Partners* e le circostanze della negoziazione - anche mediante l'eventuale inserimento negli accordi contrattuali di apposite clausole volte a tutelare la Fondazione nel caso di mancato rispetto delle previsioni stesse (e così, a titolo esemplificativo clausola di manleva, clausola risolutiva espressa, penali, ecc.).

6.2 Formazione e informazione dei Dipendenti

La Fondazione persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e agli Organi della Fondazione, la loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

Al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, sono obbligatoriamente tenuti a partecipare alle specifiche attività formative al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

La qualità degli interventi formativi è perseguita dalla Fondazione che, all'uopo, si avvale di consulenti esterni con specifiche competenze in materie giuridiche e organizzative attinenti al D. Lgs. n. 231/2001, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a preventiva verifica dell'O.d.V..

L'O.d.V. raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

I contenuti degli interventi formativi sono, in ogni caso, costantemente aggiornati in relazione a eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

7. SISTEMA SANZIONATORIO E FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e/o contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Fondazione.

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

Resta comunque salva l'eventuale richiesta di risarcimento degli eventuali danni causati alla Fondazione dai comportamenti posti in essere in violazione delle regole di cui al presente Modello, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure cautelari previste dal D. Lgs. 231/2001.

PARTE SPECIALE

PREMESSA

La presente Parte Speciale è composta da una parte preliminare dedicata ai principi generali cui deve uniformarsi la condotta di tutti i Destinatari del Modello e da singole Sezioni dedicate ai Processi Sensibili individuati ad esito dell'attività di *risk assessment* nell'ambito dei quali, in considerazione della struttura dell'ente e della tipologia di funzioni gestite dalla Fondazione, potrebbero essere svolte Attività a Rischio e condotte che potrebbero integrare le fattispecie di reato-presupposto meglio descritte in dettaglio nell'Allegato A al Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001, il Modello deve infatti "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

Nelle singole parti speciali del presente Modello saranno poi espressamente indicati i principi generali di comportamento e i sistemi di controllo cui dovranno attenersi tutti coloro che operano nell'ambito dei predetti Processi Sensibili e, in generale, tutti i Destinatari del presente Modello nei limiti di quanto a ciascuno di essi è richiesto.

Le parti speciali di cui si compone il presente Modello sono le seguenti:

- **Parte Speciale "A"** – Raccolta fondi e finanziamenti (pubblici e privati) per la ricerca scientifica;
- **Parte Speciale "B"** – Valutazione, selezione e finanziamento dei progetti di ricerca scientifica;
- **Parte Speciale "C"** – Gestione delle risorse finanziarie, selezione e qualificazione dei fornitori e processo di acquisto di beni e servizi
- **Parte Speciale "D"** – Gestione dei rapporti con gli enti pubblici;
- **Parte Speciale "E"** – Gestione delle successioni e donazioni. Gestione del contenzioso;
- **Parte Speciale "F"** – Gestione della contabilità e redazione del bilancio d'esercizio e del bilancio sociale, delle operazioni *corporate* e dei rapporti con il Revisore Esterno e con l'Organo di controllo;
- **Parte Speciale "G"** – Selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale anche straniero;
- **Parte Speciale "H"** – Gestione dei sistemi informatici e telematici della Fondazione;
- **Parte Speciale "I"** – Gestione, registrazione e sfruttamento di brevetti o altri titoli o diritti di proprietà industriale;
- **Parte Speciale "L"** – Sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **Parte Speciale "M"** – Sistema di gestione e sicurezza ambientale.
- **Parte Speciale "N"** - Gestione in autonomia della produzione e distribuzione di cure, farmaci e/o terapie nei casi in cui non sarebbero altrimenti prodotte e/o distribuite dagli operatori del mondo farmaceutico.

In particolare, all'interno di ciascuna parte speciale sopra indicata sono riportati:

- (a) la sintetica illustrazione delle modalità attuative dei Processi Sensibili e l'individuazione delle condotte potenzialmente integranti Attività a Rischio;
- (b) i principi generali di comportamento cui i Destinatari del Modello Organizzativo devono attenersi per ridurre il rischio di commissione dei reati, principi che si riflettono nel Codice Etico e nelle Procedure adottate dalla Fondazione;
- (c) i sistemi di controllo preventivo e di monitoraggio adottati dalla Fondazione.

Oltre alle fattispecie di reato-presupposto indicate in ciascuna delle parti speciali del presente Modello, il D. Lgs. n. 231/2001 ne prevede di ulteriori e, precisamente:

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** di cui all'art. 25-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **i delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-*bis.1* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art. 25-*quater.1* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **i delitti contro la personalità individuale** di cui all'art. 25-*quinquies* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **i reati di c.d. "abuso di mercato"** richiamati nell'art. 25-*sexies* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, di cui all'art. 25-*octies.1* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **razzismo e xenofobia**, di cui all'art. 25-*terdecies* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, di cui all'art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **i reati di contrabbando**, di cui all'art. 25-*sexiesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001;

-
- **delitti contro il patrimonio culturale**, di cui all'art. 25-*septiesdecies* del D. Lgs. 231/2001;
 - **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, di cui all'art. 25-*duodevicies* del D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento alle suddette tipologie di reato, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto che - considerato il tipo di attività svolte dalla Fondazione - il rischio di commissione di tali reati appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Inoltre, con riferimento ai reati

- **delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** richiamati nell'art. 24-*quater* del D. Lgs. n. 231/2001;
- **delitti di criminalità organizzata (anche transnazionali)** richiamati nell'art. 24-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001,

il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che tali reati e/o le relative condotte criminose non possano concretamente verificarsi nello svolgimento delle attività della Fondazione in quanto esulano dalla tipologia di attività e di rapporti in essere tra la stessa e i soggetti terzi nell'ambito delle proprie relazioni.

In considerazione, però, della natura intrinseca di tali fattispecie delittuose, si potrebbe rilevare in ogni caso un rischio solo teorico e potenziale (ed adeguatamente monitorato e ridotto grazie alle Procedure adottate per l'approvvigionamento di beni e servizi) nell'ambito delle operazioni finanziarie o commerciali con controparti potenzialmente a rischio. La principale attività di prevenzione per questa categoria di reati è quindi rappresentata dalla verifica che la persona fisica o giuridica con la quale la Fondazione intrattiene rapporti commerciali sia in possesso di adeguati requisiti di professionalità e di onorabilità, verifica condotta nel contesto della qualificazione della controparte per l'inserimento nell'Albo Fornitori.

Premesso quanto sopra il Consiglio di Amministrazione riconosce e accetta l'attuale struttura del Modello come conforme alla realtà aziendale e si impegna, qualora intervenissero cambiamenti nelle attività svolte dalla Fondazione, nell'oggetto sociale, nonché nella struttura organizzativa e/o nella sua operatività a verificare e/o far verificare a cura di consulenti esterni l'eventuale emergere di attività esposte al rischio di commissione dei reati ritenuti allo stato attuale solo astrattamente e non concretamente ipotizzabili e, conseguentemente, a predisporre tutte le misure preventive ritenute necessarie e/od opportune, nonché ad aggiornare il presente Modello.

Indipendentemente da ciò, si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha comunque ritenuto di includere in dettaglio tutte le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001, unitamente all'indicazione di alcune potenziali modalità attuative degli illeciti, nell'Allegato A che costituisce parte integrante del presente Modello, al fine di informare preventivamente i Destinatari del Modello anche in merito ai potenziali (per quanto allo stato non attuali) scenari applicativi del D. Lgs. n. 231/2001, contribuendo al raggiungimento di una piena consapevolezza delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti ed alla diffusione di una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Sono di seguito elencati i principi generali che sono da ritenersi alla base non solo del presente Modello Organizzativo, ma anche di tutte le prassi, procedure e regolamenti interni. Principi ai quali tutti i Destinatari del Modello devono attenersi nello svolgimento delle attività di propria competenza.

A. Segregazione dei poteri

La Fondazione ha adottato un sistema di deleghe e procure ispirato al principio di segregazione di poteri (e, quindi, separazione dei ruoli e delle responsabilità nelle varie fasi delle attività) con chiara indicazione dei soggetti delegati e dei poteri loro delegati.

Tale sistema di deleghe e procure è coerente con i ruoli e le responsabilità ricoperte ed è correttamente riflesso nei sistemi gestionali informatici utilizzati dalla Fondazione che consentono di riflettere la segregazione dei poteri ed il concatenarsi dei flussi autorizzativi escludendo ogni possibile deroga ai limiti autorizzativi (che non sia superata attraverso procedure informatiche in grado di tracciare ogni deroga introdotta).

B. Trasparenza e tracciabilità

La Fondazione promuove la chiarezza e la trasparenza di ogni attività sia con riferimento alle attività aziendali, sia con riferimento ai flussi di comunicazione verso il pubblico.

Le informazioni utili per la valutazione dell'operato della Fondazione sono accessibili a tutti gli interessati in modo chiaro e corretto. Le risorse raccolte sono gestite in modo irreprensibile e trasparente premiando il merito scientifico e le potenzialità della ricerca e la destinazione delle stesse è quindi comunicata, pubblicando cifre e dati aggiornati con rendiconti attenti e precisi.

L'adozione di idonei meccanismi di pubblicità sia all'interno dell'organizzazione aziendale sia nei confronti dei soggetti terzi che entrano in contatto con la Fondazione consentono ad ogni interlocutore di comprendere il ruolo ricoperto ed i poteri conferiti.

Inoltre, questionari di valutazione somministrati ai donatori, interviste individuali, *focus group*, indagini di mercato e appuntamenti istituzionali consentono alla Fondazione di analizzare e valutare il livello di soddisfazione rispetto al gradimento complessivo del servizio di utilità sociale, alla visibilità e trasparenza dei fondi raccolti e in genere alle modalità e agli strumenti di comunicazione e di individuare aree di miglioramento per la successiva promozione di idonei accorgimenti e soluzioni. La Fondazione Telethon ETS provvede altresì ad un dettagliato esame dei reclami ricevuti al fine di individuarne le cause e strutturare gli opportuni rimedi.

Allo stesso tempo le Procedure prevedono un importante impiego di mezzi informatici che, oltre a garantire una corretta fotografia dei flussi informativi e autorizzativi che la Fondazione ha implementato, permette che tutta la documentazione scambiata tra le funzioni coinvolte ed, in generale, i soggetti anche terzi che si interfacciano con tali sistemi gestionali sia debitamente tracciata ed archiviata con modalità che ne consentano la classificazione e il rapido reperimento. Tale gestione delle informazioni scambiate risulta altresì fondamentale nello svolgimento delle attività di verifica.

C. Meritocrazia ed efficienza

Obiettivo della Fondazione è il finanziamento, la promozione ed il sostegno della miglior ricerca scientifica di modo che l'eccellenza della stessa conduca all'elaborazione di terapie realmente fruibili per la cura delle malattie genetiche rare.

Tale obiettivo è perseguito mediante una selezione rigorosa, trasparente, omogenea e meritocratica dei progetti di ricerca attraverso il coinvolgimento di una commissione internazionale indipendente ed una strategia di portafoglio dei progetti di ricerca, focalizzata, già a partire dalla ricerca di base, sul loro potenziale terapeutico.

Questionari di valutazione somministrati ai ricercatori consentono alla Fondazione di analizzare gli indicatori rilevanti, comprendere il livello di soddisfazione dei ricercatori ed individuare aree di miglioramento nei servizi loro offerti dalla Fondazione.

D. Correttezza

I Destinatari del Modello devono gestire ogni attività di competenza garantendo la trasparenza delle informazioni e la legittimità formale e sostanziale di ogni singola operazione o transazione.

Tutte le attività con i soggetti terzi devono essere svolte conformemente alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, ai principi di *corporate governance*, alle norme del Codice Etico, ai principi generali di comportamento enucleati sia nella Parte Generale sia nella Parte Speciale del presente Modello, nonché nelle Procedure poste a presidio dei rischi-

reato identificati.

Dal Codice Etico emerge l'impegno della Fondazione alla diffusione di tale documento tra i destinatari dello stesso. In particolare, risulta essere compito della Direzione Risorse Umane curare un piano di formazione volto a fornire la conoscenza dei principi etici e delle norme di comportamento tra tutti i destinatari del Codice Etico ed i neo-assunti.

Al contempo i consulenti e i fornitori di prodotti/servizi sono selezionati nel rispetto di principi etici e di comportamento individuati nelle apposite Procedure di qualificazione per l'inserimento nell'Albo Fornitori e sono soggetti ad una disciplina contrattuale che, in ogni caso, prevede apposite clausole di *compliance* 231 contenenti la dichiarazione di conoscenza dei contenuti e degli obiettivi del D. Lgs. n. 231/2001 e il conseguente impegno al rispetto di tali previsioni, all'astensione da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato ivi previste, nonché la dichiarazione di aver preso visione del Codice Etico e del Modello adottato dalla Fondazione e il conseguente impegno al rispetto dei principi ivi contenuti per tutta la durata del rapporto.

Le Procedure adottate dalla Fondazione includono altresì meccanismi pianificati di monitoraggio e verifica (in itinere e finale) relativi alla corretta applicazione delle disposizioni aziendali atti a far emergere eventuali violazioni e non conformità.
