

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01

Parte Generale

INDICE

1	Quadro normativo di riferimento	3
1.1	Esonero della responsabilità amministrativa dell'ente	5
1.2	Le fattispecie di reato presupposto	6
1.3	I reati commessi all'estero.....	7
1.4	Le Linee Guida di Confindustria.....	8
2	Centro Nazionale per la terapia genica e farmaci con tecnologia RNA	9
2.1	Missione	9
2.2	Il Sistema di Governance.....	9
2.3	Il Codice Etico e la Policy Anticorruption.....	10
3	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....	11
3.1	Finalità e struttura	11
3.2	Destinatari del Modello	12
3.3	Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231	12
4	Organismo di Vigilanza.....	14
4.1	Composizione, nomina e revoca	14
4.2	Compiti	16
4.3	Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	17
4.4	Whistleblowing.....	18
5	APPROCCIO METODOLOGICO E PRINCIPI DI CONTROLLO	20
5.1	Mappatura delle aree a rischio e dei controlli	20
5.2	Responsabilità organizzative e poteri	21
5.3	Gestione delle risorse finanziarie	21
6	Diffusione del modello e formazione.....	22
6.1	Informazione	22
6.2	Formazione.....	22
7	Sistema sanzionatorio.....	24
7.1	Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti	25

7.2	Principi generali relativi alle sanzioni.....	26
7.3	Misure nei confronti del personale dipendente.....	27
7.4	Misure nei confronti del personale dirigente	28
7.5	Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Gestione, Consiglio di Sorveglianza, Collegio dei Revisori, OdV	28
7.6	Misure nei confronti di soggetti terzi	28

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Decreto”), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

Il D.Lgs. 231/2001 trova il suo fondamento nelle convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dal nostro ordinamento¹, che impongono di prevedere forme di responsabilità aggiuntive degli enti per talune fattispecie delittuose (c.d. reati presupposto), a determinate condizioni, rispetto alla responsabilità dell'autore del fatto di reato.

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto una responsabilità definita “amministrativa” dal Legislatore, che presenta caratteri propri della responsabilità penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati e illeciti amministrativi commessi o tentati nel loro interesse o vantaggio, da Soggetti in posizione apicale o dai Soggetti Sottoposti (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001) se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa delle società è ulteriore e diversa rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Ai fini della configurabilità della responsabilità “amministrativa” dell'ente, è necessario che il reato sia stato commesso dai Soggetti in posizione apicale o dai Soggetti Sottoposti “*nell'interesse o a vantaggio della società*”². Al contrario, l'ente non risponde se il reato è stato commesso dai soggetti sopraindicati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 1 e 2, del Decreto)³.

Ai sensi dell'art. 1 comma 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, le disposizioni del Decreto si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e/o associazioni anche prive di personalità giuridica. Restano esclusi dalla disciplina in oggetto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

¹ La disciplina è stata elaborata su impulso dell'Unione Europea e dell'OCSE che hanno adottato da tempo convenzioni in tema di lotta alla corruzione. Il Legislatore italiano ha provveduto a recepire nel nostro ordinamento gli obblighi delle suddette convenzioni internazionali.

² I due requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili. In particolare, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità:

- l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice “*ex ante*”, ponendosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa;
- Il vantaggio consiste in un beneficio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata “*ex post*” sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

³ Per “Soggetti apicali” si intendono i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente. Per “Soggetti Sottoposti” si intendono i soggetti subordinati alla direzione o alla vigilanza dei primi.

La competenza a riconoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. Il D.Lgs. 231/2001 provvede a disciplinare puntualmente, al Capo III, l'intero procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per lo stesso, quali:

- **sanzioni amministrative pecuniarie**, applicate secondo un criterio basato su "quote" il cui numero, non inferiore a cento né superiore a mille⁴, deve essere determinato dal Giudice, a valle di un'apposita valutazione che tenga conto (i) della gravità del fatto, (ii) del grado di responsabilità dell'ente, (iii) dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo delle singole quote, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37, è fissato dal giudice sulla base di una valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'ente;
- **sanzioni interdittive** (e.g. l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi), sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da Soggetti apicali, ovvero da Soggetti Sottoposti quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti. Tali sanzioni possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'articolo 25, comma 5, così come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3;
- **la confisca del prezzo o del profitto del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato;
- **la pubblicazione della sentenza di condanna** in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

⁴ Ad eccezione di quanto previsto dall'art. 25, comma 2 per alcuni reati di corruzione, per i quali il minimo edittale è duecento.

Tali sanzioni sono applicabili anche quali misure cautelari, prima dell'accertamento di merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, qualora si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere sussistente la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

1.1 Esonero della responsabilità amministrativa dell'ente

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'ente è esonerato dalla responsabilità dei reati commessi da soggetti in posizione apicale qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello") idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- il reato sia stato commesso eludendo in maniera fraudolenta il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o "Organismo").

Nel caso di reato realizzato da Soggetti Sottoposti, invece, l'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esclusione della responsabilità dell'ente all'efficace attuazione del Modello idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, il rispetto della legge e a prevenire situazioni a rischio reato. Pertanto, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

La mera adozione di un Modello, tuttavia, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità della Società, risultando pertanto necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede che lo stesso debba:

- essere periodicamente revisionato e modificato in caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- prevedere la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 Le fattispecie di reato presupposto

Si elencano di seguito i reati o le "famiglie di reato" ricomprese nel D.Lgs. 231/2001 alla data di approvazione del presente documento, rinviando all'Allegato 1 "Annesso Tecnico Normativo" per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24)⁵;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);
- Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25- septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1 comma 2);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);

⁵ Tale famiglia di reato, insieme ai reati di Peculato, destinazione di denaro o cose mobili, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25) costituiscono i c.d. Reati contro la Pubblica Amministrazione.

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
- Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati transnazionali (L.146/2006).

La responsabilità amministrativa dell'ente scaturisce esclusivamente in relazione alla commissione di uno dei Reati 231 raggruppati per le famiglie di reato di cui sopra. Ogni eventuale imputazione all'ente di responsabilità derivanti dalla commissione di uno o più Reati 231 non esclude quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

1.3 I reati commessi all'estero

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l'articolo 4, il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- l'ente abbia la sede principale in Italia, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da Soggetti apicali o Sottoposti. Per le condotte criminali che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

1.4 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001 dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", anche con riferimento a contesti di gruppi societari, sono state emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia nel dicembre 2003, in conformità al citato articolo e, da ultimo, aggiornate alla versione di giugno 2021.

Anche se il Decreto non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante o presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di esse sia un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Fondazione denominata Centro Nazionale di Ricerca "Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA" recepisce le indicazioni contenute nell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria avendo riguardo, tra l'altro, alla struttura del Modello, alle modalità di mappatura dei processi e delle attività a rischio, di valutazione dei rischi di commissione dei reati a livello potenziale e a livello residuo e di analisi del Sistema di Controllo Interno.

2 CENTRO NAZIONALE PER LA TERAPIA GENICA E FARMACI CON TECNOLOGIA RNA

2.1 Missione

La Fondazione denominata Centro Nazionale di Ricerca "Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA" (in seguito anche "Fondazione") è stata istituita per la realizzazione del programma di ricerca richiamato al punto 2 dell'art. 4 del Decreto Direttoriale del Ministero dell'Università e della Ricerca n. 3138 del 16 dicembre 2021 e ss.mm.ii. ovvero con la finalità di svolgere ricerca in aree di importanza strategica per il Paese per la produzione di terapie o per l'ideazione di procedure per la salute dell'uomo, integrando lo sviluppo delle terapie con la loro somministrazione mirata.

In particolare, la Fondazione ha come scopo la ricerca scientifica e tecnologica nell'ambito dello sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA ed è finalizzata, tra l'altro alla creazione e/o al rinnovamento/ammodernamento di infrastrutture e laboratori di ricerca, alla realizzazione e allo sviluppo di programmi e attività di ricerca anche con il coinvolgimento di soggetti privati, a favorire la nascita e la crescita di iniziative imprenditoriali a più elevato contenuto tecnologico (start-up innovative e spin off da ricerca), e alla valorizzazione dei risultati della ricerca, il tutto nell'ambito sopra specificato.

2.2 Il Sistema di Governance

Ai sensi dell'art. 11 dello Statuto, il sistema di governance della Fondazione è composto dai seguenti organi:

- il Presidente;
- l'Assemblea dei Membri;
- il Consiglio di Gestione;
- il Consiglio di Sorveglianza;
- il Collegio dei Revisori.

Il **Presidente** della Fondazione, nominato dall'Assemblea dei Membri su indicazione dell'Università di Padova, presiede anche il Consiglio di Gestione. In qualità di rappresentante legale della Fondazione, il Presidente convoca e presiede le riunioni, supervisiona l'amministrazione, firma gli atti e gestisce il bilancio con il supporto del Direttore Generale.

L'**Assemblea dei Membri** della Fondazione è composta da tutti i Membri della Fondazione. I Membri della Fondazione, ciascuno specializzato su competenze, tecnologie o funzioni coerenti con le finalità della proposta progettuale, si distinguono nelle seguenti categorie:

- a) Fondatore Proponente;
- b) Enti Fondatori;

c) Enti Partecipanti.

Il **Consiglio di Gestione** amministra la Fondazione. Composto da un massimo di 13 membri e presieduto dal Presidente della Fondazione, il Consiglio è eletto dall'Assemblea con un mandato di quattro anni all'interno di una lista di candidati in possesso di competenze professionali ed esperienza gestionale e amministrativa.

Il **Consiglio di Sorveglianza** vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Fondazione e sul suo concreto funzionamento. Composto da un massimo di 21 membri, anche il Consiglio di Sorveglianza, come quello di Gestione, è eletto dall'Assemblea sulla base di un mandato di quattro anni.

Il **Collegio dei Revisori** costituito da tre membri effettivi e due supplenti nominati dal Consiglio di Sorveglianza e controlla la gestione della Fondazione. I revisori durano in carica quattro anni.

A completamento dell'assetto di governance, la Fondazione ha individuato la figura del **Program Manager/Direttore Generale**, incaricato della guida, del coordinamento generale e della pianificazione strategica per la gestione e l'attuazione delle attività previste dal Programma di ricerca.

2.3 Il Codice Etico e la Policy Anticorruption

Al fine di contribuire attivamente alla prevenzione dei reati, alla gestione dei rischi e alla dimostrazione concreta dell'impegno dell'Ente verso comportamenti responsabili e conformi al D.Lgs.231/01, la Fondazione adotta e promuove un sistema di principi e regole comportamentali, volto a promuovere una cultura organizzativa improntata all'etica, alla legalità e alla trasparenza.

In quest'ottica, la Fondazione ha adottato un **Codice Etico e Deontologico** che rappresenta il riferimento valoriale e comportamentale per tutti i soggetti coinvolti, definendo le linee guida che devono ispirare i comportamenti di tutti coloro che, a vario titolo, si relazionano con la Fondazione, integrando e non sostituendo quanto eventualmente disposto nelle policy e nei regolamenti interni.

In particolare, i principi e le regole contenute nel Codice si applicano:

- ai membri degli Organi della Fondazione, nonché ai componenti dei comitati di qualsiasi natura istituiti nell'ambito della Fondazione;
- ai dipendenti, collaboratori e consulenti, ciascuno nel rispetto della natura contrattuale del rapporto con la Fondazione e coerentemente con il livello di autonomia dei rispettivi incarichi;

- agli Spoke e agli Affiliati (Società, Università, Centri di Ricerca, Fondazioni e relativo personale e collaboratori) che collaborano con la Fondazione per il raggiungimento dell'obiettivo comune;
- ai terzi che intrattengono rapporti contrattuali diversi da quanto sopra elencato con la Fondazione.

Inoltre la Fondazione si è dotata di una **Policy Anticorruption** con la finalità di prevenire, rilevare e rispondere al rischio di comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività che risultano più esposte al rischio corruzione.

Promuovendo il principio della **tolleranza zero** verso ogni forma di corruzione, l'adozione della Policy Anticorruption afferma la volontà della Fondazione di operare con integrità e trasparenza in ogni ambito della propria attività incoraggiando tutti i Destinatari a sollevare tempestivamente ogni dubbio sulle condotte da tenere, come anche a segnalare senza indugio ogni sospetto di atto corruttivo tentato, certo, presunto attraverso i canali e le modalità definite.

Tale Policy si applica a tutti i membri della Fondazione e a tutti coloro che operano, anche occasionalmente, in nome e/o per conto e/o nell'interesse della stessa o che con questa intrattengono relazioni professionali o di affari o collaborazioni di altra natura.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Finalità e struttura

Il presente Modello si propone le seguenti finalità:

- prevenire e ragionevolmente mitigare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività istituzionale, con particolare riguardo ad eventuali condotte illecite che possono comportare una responsabilità della Fondazione e l'irrogazione di sanzioni nei confronti della stessa;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che l'eventuale commissione di comportamenti illeciti può comportare l'applicazione di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Fondazione;
- confermare l'impegno della Fondazione nel contrastare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a porsi in contrasto con le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Fondazione si attiene;
- sensibilizzare i dipendenti della Fondazione e i Soggetti Terzi, affinché nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti conformi al Modello, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione si compone delle seguenti parti:

- la **Parte Generale**, che descrive le caratteristiche generali del Modello, le sue modalità di adozione, aggiornamento e applicazione, la Fondazione e il suo sistema di governance, e riporta i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Sistema Disciplinare, nonché le attività di formazione e informazione;
- la **Parte Speciale**, che descrive nel dettaglio, con riferimento a ciascun Processo Sensibile, le Attività Sensibili, le famiglie di reato applicabili alle stesse, gli standard di controllo e le indicazioni comportamentali di processo;
- **Allegati**, che comprendono:
 - Allegato 1 – “Annesso tecnico normativo”: documento riportante l'elencazione di tutti i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - Allegato 2 – “Matrice famiglie di reato – processi – attività sensibili”: schema di sintesi che consente di correlare a ciascuna famiglia di Reato 231, i relativi processi esposti e Attività Sensibili. È redatto anche per agevolare la fruibilità del Modello e favorirne l'applicazione da parte dei destinatari.

3.2 Destinatari del Modello

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Fondazione;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- i lavoratori subordinati della Fondazione, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- gli Spoke e gli Enti Affiliati (Società, Università, Centri di Ricerca, Fondazioni e relativo personale e collaboratori) che collaborano con la Fondazione per il raggiungimento dell'obiettivo comune;
- i collaboratori e controparti contrattuali in generale;
- chi, pur non appartenendo alla Fondazione, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse e per conto della medesima (per tali intendendosi – a titolo esemplificativo, ma non esaustivo – i fornitori, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali o altri soggetti).

3.3 Approvazione, attuazione e aggiornamento del Modello 231

Il Modello 231 della Fondazione è adottato dal Consiglio di Gestione mediante apposita delibera. È uno strumento dinamico, che incide sull'operatività aziendale e che a sua volta deve essere verificato e

aggiornato alla luce dei riscontri applicativi. Pertanto, in una logica di miglioramento continuo, il Modello 231 della Fondazione è soggetto ad aggiornamenti in occasione:

- delle novità e/o evoluzioni con riferimento (i) alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ivi inclusi nuovi ambiti di applicazione del D.Lgs. 231/2001, (ii) al quadro normativo nelle materie di interesse e dei principi espressi da ulteriori normative di riferimento, (iii) alla giurisprudenza e alla dottrina in materia;
- dei cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Fondazione;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale e di inosservanze dello stesso;
- degli esiti delle attività di vigilanza.

Il Consiglio di Gestione è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti, anche tramite il supporto dell'Organismo di Vigilanza.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'Ente non risponde in relazione alla commissione di Reati Presupposto da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

In assenza di indicazioni specifiche nel D.Lgs. 231/2001 circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, i relativi **requisiti** sono stati individuati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalle Linee Guida di Confindustria e possono essere così identificati:

- **Professionalità:** il complesso di competenze di cui l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato per poter svolgere efficacemente la propria attività, consistente in specifiche conoscenze in ambito giuridico, economico, delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;
- **Autonomia e Indipendenza:** la libertà di iniziativa e l'assenza di qualsivoglia forma di interferenza o condizionamento che provenga dall'interno o dall'esterno dell'ente, avendo anche riguardo alla disponibilità delle risorse necessarie all'effettivo ed efficace svolgimento dell'incarico;
- **Onorabilità:** l'assenza di circostanze che possano minare o condizionare l'integrità del componente dell'Organismo di Vigilanza compromettendone l'indipendenza e affidabilità;
- **Continuità di azione:** la costante e continuativa attività di controllo e verifica sull'attuazione del Modello in modo da garantirne la reale efficacia.

4.1 Composizione, nomina e revoca

La Fondazione ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organo di natura monocratica nominato dal Consiglio di Gestione e costituito da un professionista esterno dotato dei requisiti previsti dal Decreto e dal Modello.

L'OdV è istituito con delibera del Consiglio di Gestione. Nella delibera di nomina, in coerenza con quanto previsto dal Modello 231 al riguardo, è specificata la durata del mandato dell'OdV. La nomina è

condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa.

L'OdV è nominato sulla base delle competenze professionali necessarie per l'espletamento delle funzioni, sia nel campo giuridico (in particolare nel settore della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e nel diritto penale), che nella gestione ed organizzazione aziendale.

Costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna o l'applicazione della pena su richiesta ex art.444 e ss. c.p.p. con provvedimento anche in primo grado, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, o che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- la condanna, con provvedimento anche di primo grado, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
- l'applicazione di misure di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956, n.1423 e successive modificazioni e integrazioni; e di misure antimafia di cui alla Legge 31 maggio 1965, n.575 e successive modificazioni e integrazioni;
- l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dalla Funzione;
- richiesta di rinvio a giudizio.

Il componente dell'OdV deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto di interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni, e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione, a darne immediata comunicazione al Presidente, il quale comunica tempestivamente al Consiglio di Gestione del fatto accaduto.

La cessazione della carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente. La rinuncia da parte del componente dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Gestione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito viene deliberata dal Consiglio di Gestione per giusta causa. A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico professionale;

- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
 - l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV;
 - la violazione del divieto di divulgazione delle informazioni acquisite nell'esercizio dei propri compiti.
- Costituiscono motivi di sostituzione dell'Organismo di Vigilanza, oltre all'ipotesi di decadenza:
- la rinuncia del componente dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali o il decesso;
 - la revoca per giusta causa.

In caso di decadenza o revoca dell'OdV, il Consiglio di Gestione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

4.2 Compiti

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello, assicurando un'effettiva ed efficace vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sulla cura dell'aggiornamento del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficacia ed effettività del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso, attraverso la programmazione di un piano di verifiche;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, le indicazioni per eventuali aggiornamenti e adeguamenti;
- segnalare tempestivamente per iscritto al Consiglio di Gestione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione;
- promuovere, ferma la competenza del Vertice aziendale per l'irrogazione delle sanzioni e del relativo procedimento disciplinare, l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari;

- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Gestione;
- promuovere, per il tramite delle Funzioni preposte della Fondazione, le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- compiere quanto ritenuto opportuno per la diffusione della conoscenza del Modello della Fondazione anche tra i Soggetti esterni (Società, Università, Centri di Ricerca, Fondazioni, Collaboratori esterni, Fornitori e Partner) che dovessero entrare in contatto con la Fondazione.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Fondazione, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le funzioni della Fondazione ovvero dei consulenti esterni, garantendo la tracciabilità e conservazione di tutto il materiale relativo all'attività svolta.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Fondazione, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri disciplinari e sanzionatori. L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a garantire la segretezza degli atti e del contenuto degli stessi e a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per il proprio funzionamento l'Organismo di Vigilanza dispone di tutte le risorse finanziarie messe a disposizione dal Consiglio di Gestione destinandole a finalità coerenti con lo svolgimento delle proprie funzioni. A tal fine la Fondazione destina all'OdV un iniziale budget di adeguato importo.

L'OdV può superare i limiti di utilizzo delle risorse al solo verificarsi di situazioni critiche che richiedano un'immediata reazione. In tali ipotesi, occorrerà apposita deliberazione motivata dell'OdV e dovrà, altresì, essere resa informativa in merito al Consiglio di Gestione con formale comunicazione a firma del Presidente.

4.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

In accordo a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto, *"in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati"* il Modello deve *"prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza"* dello stesso.

Tale obbligo è volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo, nonché, eventualmente, permettere l'accertamento *ex post* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Pertanto, l'OdV deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti della Fondazione, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

L'OdV è, altresì, tenuto a comunicare e riportare tutte le informazioni circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello al Consiglio di Gestione.

4.4 Whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, da parte dei Destinatari del presente Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello relative alla attività della Fondazione in quanto potrebbero esporre la stessa al rischio di reati e di illeciti tali da poter ingenerare la responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni di legge e a quelle contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c. L'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale o sul terzo che collabora con la Fondazione che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati di cui al Decreto 231, o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le altre regole di condotta adottate dalla Fondazione.

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha modificato l'art. 6 del Decreto⁶, la Fondazione ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni del diritto dell'Unione europea o delle disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (i.e. lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.).

Ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 costituiscono "violazioni" i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti a:

- a) violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti settori specificamente individuati (appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela

⁶ D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", pubblicato in G.U. n. 63 del 15 marzo 2023.

dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; etc.);

- b) violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati;
- c) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in: i) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; ii) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi (non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee).

La Fondazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia di whistleblowing, ha definito i seguenti canali di segnalazione (anche in forma anonima) idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni:

- 1) Piattaforma informatica, mediante la quale è possibile effettuare segnalazioni scritte e segnalazioni orale mediante un sistema di messaggistica vocale ed accessibile al seguente link <https://rna-genetherapy.pawhistleblowing.it/>;
- 2) Canale di posta ordinaria, che permette di effettuare le segnalazioni a mezzo posta ordinaria, indirizzate al Gestore delle segnalazioni, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza della Fondazione, odv.rnagenetherapy@unipd.it;
- 3) Incontro diretto, su richiesta del segnalante; in tal caso il Gestore è tenuto a fissare l'incontro entro un termine ragionevole e supporterà il segnalante nella trascrizione del contenuto della segnalazione all'interno della piattaforma.

La Fondazione ha affidato la gestione dei canali di segnalazione interna all'Organismo di Vigilanza, incaricato di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di ricezione, analisi e riscontro alle segnalazioni pervenute. Qualora un soggetto diverso dal Gestore riceva segnalazioni Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 provvederà ad inoltrarla al Gestore entro 7 giorni dal loro ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al segnalante, laddove possibile.

La Fondazione mette a disposizione dei destinatari tutte le informazioni rilevanti in ambito, con riferimento a canali di segnalazione attivati, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante, le condizioni per l'effettuazione di segnalazioni esterne.

La Fondazione ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevenendo sanzioni disciplinari in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante. Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 è nullo.

La Fondazione mette altresì a disposizione un'apposita informativa per i destinatari esterni, pubblicata in apposita sezione del sito internet aziendale.

5 APPROCCIO METODOLOGICO E PRINCIPI DI CONTROLLO

5.1 Mappatura delle aree a rischio e dei controlli

Il presente Modello è stato costituito in linea con gli ultimi aggiornamenti del Decreto, con le linee guida e con le indicazioni emerse dalla giurisprudenza intercorsa ad oggi, ritenuta significativa per la realizzazione del Modello stesso.

L'art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello deve prevedere un meccanismo volto a "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'individuazione degli ambiti in cui può sussistere il rischio teorico di commissione dei reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la realizzazione. Da questa analisi scaturisce una mappatura delle attività nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto (Attività Sensibili) e dei controlli.

La Mappatura costituisce il presupposto fondamentale del Modello, determinando l'ambito di efficacia e di operatività di tutti i suoi elementi costitutivi ed è pertanto oggetto di valutazione periodica e di costante aggiornamento, anche su impulso dell'OdV, oltre che di revisione ogni qual volta si verifichino modifiche sostanziali nella struttura organizzativa della Fondazione (per esempio costituzione/modifica di funzioni, avvio/modifica di attività), oppure qualora intervengano importanti modifiche legislative (per esempio, introduzione di nuove fattispecie di Reati 231) oppure qualora vengano commessi reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o, più in generale, significative violazioni del Modello.

Più in dettaglio, in accordo con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, la metodologia adottata per la costruzione del presente Modello ha previsto le seguenti principali fasi:

- esecuzione di incontri di approfondimento con i soggetti che svolgono un ruolo chiave nell'ambito dei processi/attività aziendali;
- rilevazione delle Attività Sensibili e valutazione del livello di rischio;

- analisi dell'adeguatezza dei controlli aziendali posti a presidio delle Attività Sensibili rispetto agli standard di controllo definiti (Generali e Specifici) che devono essere rispettati per prevenire la commissione dei Reati 231;
- valutazione del livello di rischio residuo e definizione delle azioni da attuare al fine di adeguare i controlli agli standard definiti.

5.2 Responsabilità organizzative e poteri

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, l'organizzazione dell'Ente deve essere sufficientemente formalizzata e chiara per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti.

Con riferimento al sistema autorizzativo, le Linee Guida di Confindustria richiedono che i poteri autorizzativi e di firma vengano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato, come previsto dalle deleghe e procure conferite.

Nell'ambito della Fondazione i poteri, oggetto delle procure e/o delle deleghe, sono sempre:

- attribuiti e aggiornati in funzione del ruolo organizzativo, dei contenuti e della natura delle attività svolte;
- assegnati nel rispetto della gerarchia organizzativa;
- limitati in funzione dei parametri caratteristici delle attività di competenza in coerenza con il mandato/ruolo organizzativo assegnato.

5.3 Gestione delle risorse finanziarie

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, lett. c), sancisce che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono individuare delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. A tal fine, le Linee Guida di Confindustria raccomandano l'adozione di meccanismi che permettano di rendere le fasi del processo decisionali, documentate e verificabili, al fine di impedire la gestione impropria delle risorse finanziarie della Società.

Nel rispetto di tale principio la Fondazione ha basato il proprio sistema di controllo relativo ai processi amministrativi e, in particolare, al processo di gestione delle risorse finanziarie, sui principi di segregazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo, sulla formalizzazione di tali ruoli e sulla tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associare alle operazioni, nel rispetto di principi di segregazione tra funzioni coinvolte, rispetto di livelli autorizzativi, tracciabilità dei flussi finanziari e registrazione della relativa documentazione di supporto ed esecuzione di verifiche di coerenza dei pagamenti rispetto alla documentazione giustificativa.

6 DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

6.1 Informazione

In linea con quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Fondazione promuove un'adeguata diffusione del Modello, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

Ciascun componente degli Organi della Fondazione, in fase di delibera/esame/informativa in merito all'adozione del Modello 231 (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai principi in esso contenuti.

Inoltre, la Fondazione assicura che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai Soggetti Terzi (quali Società, Università, Centri di Ricerca, Fondazioni, collaboratori esterni, Fornitori, Partner, etc.) al momento della stipula del contratto. Al riguardo, l'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Fondazione è previsto da apposita clausola del relativo contratto, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

In particolare, La Fondazione prevede che la comunicazione sia effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai Soggetti Terzi, quali la intranet aziendale e nell'apposita sezione online del sito web della Fondazione.

6.2 Formazione

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, la Fondazione garantisce, ai fini dell'efficacia del presente Modello, una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i Dipendenti. A tal fine, la Fondazione, anche in condivisione con l'OdV, definisce programmi di formazione, attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili", in merito ai contenuti di tale documento e del Decreto.

Affinché vi sia una efficace ed efficiente formazione di tutti i soggetti destinatari del presente Modello, la Fondazione prevede:

- che i contenuti siano differenziati in funzione dell'attività svolta all'interno della Fondazione;
- che l'attività di formazione sia periodica al fine di garantire il costante aggiornamento in funzione di cambiamenti del quadro normativo di riferimento nonché di cambiamenti dell'assetto organizzativo e del sistema di controllo interno;

- che siano coinvolti tutti i soggetti della Fondazione e che siano coinvolti in modo adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neoassunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- che la partecipazione all'attività di formazione sia obbligatoria e che siano definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

7 SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, per ritenersi efficacemente attuato, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve prevedere un Sistema Sanzionatorio idoneo per la violazione delle misure in esso indicate.

La Fondazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato un Sistema Sanzionatorio finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole comportamentali previste nel Modello stesso nonché nelle procedure ad esso relative. I principi sui quali la Fondazione ha basato il proprio sistema sono i seguenti:

- **Specificità ed autonomia:** il Sistema Sanzionatorio è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Fondazione chiamata a sanzionare la violazione del Modello indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Fondazione;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto e idonea divulgazione:** il Sistema Sanzionatorio deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Oltre a contribuire all'efficacia del Modello, la definizione di sanzioni disciplinari commisurate alla violazione dello stesso ha, altresì, lo scopo di contribuire all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a quest'ultimo compete, con il supporto delle funzioni interessate della Fondazione, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Sanzionatorio.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi della Fondazione che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile e dallo Statuto. Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (ivi inclusi i componenti degli

Organi della Fondazione e in generale i Soggetti Terzi), le misure applicabili e le procedure disciplinari sono coerenti con la legge e con le relative condizioni contrattuali.

L'attivazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente nei casi in cui l'inosservanza integri un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Resta salva la facoltà per la Fondazione di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti violativi del Modello da parte di dipendenti e altri destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente (ivi inclusi i componenti degli Organi della Fondazione e in generale i Soggetti Terzi), ai quali sono comunque applicate misure e procedure disciplinari coerenti con la legge e con le relative condizioni contrattuali.

Il Sistema Sanzionatorio della Fondazione, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lett. d) del Decreto, sanziona altresì la violazione delle misure poste a tutela di chi abbia effettuato una segnalazione secondo il sistema "Whistleblowing", nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

7.1 Destinatari, loro doveri e condotte rilevanti

Tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta conformemente ai principi e alle norme comportamentali sanciti dallo stesso. Costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni di cui al presente Sistema Sanzionatorio, ogni azione od omissione posta in essere, anche in concorso con altri soggetti, in violazione ai suddetti principi e norme.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole comportamentali previste dal Modello;
- la mancata osservanza – nell'espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti gli standard di controllo enunciati nella parte speciale del Modello 231;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello di cui si abbia avuto conoscenza;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di Whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;

- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Qualsiasi condotta non conforme ai principi e alle norme comportamentali sanciti dal Modello rappresenta, se accertato:

- per i Dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- per i componenti del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza, del Collegio dei Revisori per l'OdV, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo Statuto;
- per i Soggetti Terzi, un inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

7.2 Principi generali relativi alle sanzioni

Il principio sui cui si basa l'applicazione delle sanzioni è quello della proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse. La determinazione della gravità della violazione commessa, oggetto di valutazione per l'individuazione della sanzione applicabile, è improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello o il grado della colpa;
- la tipologia di violazione commessa, se mediante azione od omissione;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione dell'inosservanza o l'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Fondazione è esposta);
- la posizione rivestita dal soggetto all'interno della Fondazione, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti quali, a titolo esemplificativo, l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta e/o la recidiva del soggetto agente;

- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- il comportamento successivo del soggetto agente (ad esempio se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Fondazione, l'ammissione delle proprie responsabilità);
- tutte le altre circostanze che caratterizzano l'infrazione (ad esempio modalità, tempi, etc.).

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'azione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

7.3 Misure nei confronti del personale dipendente

Fermi restando i criteri di valutazione della gravità dell'inosservanza o infrazione presentati, l'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento, da parte dei Soggetti Sottoposti, degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile e la violazione delle misure indicate costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300), determinando l'applicazione delle sanzioni previste dalle norme disciplinari del CCNL applicato, a seconda della gravità delle infrazioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento individuale.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei Dipendenti costituisce, pertanto, sempre illecito disciplinare. Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a valle della procedura disciplinare ex Art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Il procedimento disciplinare, l'irrogazione della sanzione, l'esecuzione, la contestazione e l'impugnazione della stessa sono disciplinati in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

A seguito di ogni segnalazione di violazione del Modello pervenuta, viene promossa un'istruttoria disciplinare in caso di fondatezza dell'oggetto della segnalazione: qualora venga riscontrata una probabile violazione del Modello, viene avviata la conseguente procedura disciplinare.

Dell'avvio del procedimento disciplinare e della sua conclusione (sia in caso di irrogazione di una sanzione, sia in caso di archiviazione) è data tempestiva comunicazione all'OdV.

7.4 Misure nei confronti del personale dirigente

Qualora i Dirigenti della Fondazione si rendessero responsabili di violazioni delle norme e delle prescrizioni contenute nel Codice Etico o nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ovvero nel caso in cui avessero violato lo specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti, saranno applicabili nei confronti dei medesimi Dirigenti le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, nel rispetto del criterio di proporzionalità di cui all'art. 2106 del codice civile.

7.5 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Gestione, Consiglio di Sorveglianza, Collegio dei Revisori, OdV

La Fondazione valuta con assoluto rigore le presunte violazioni al Modello poste in essere da coloro che rivestono ruoli di vertice della Fondazione.

L'OdV informa contestualmente e senza indugio il Presidente del Consiglio di Gestione delle situazioni aventi ad oggetto presunte violazioni del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza e del Collegio dei Revisori, acquisite nello svolgimento delle sue funzioni e che non siano state ritenute infondate, affinché provveda a investire della questione il Consiglio di Gestione e a promuovere, se accertate, le iniziative più opportune ed adeguate, tenendo conto della gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri/compiti attribuiti dall'ordinamento e/o dallo Statuto e/o dal presente Modello.

Qualora il Presidente del Consiglio di Gestione sia egli stesso destinatario della contestazione, l'OdV investe della questione il Consiglio di Gestione.

L'OdV monitora affinché gli organi interessati nel caso di specie siano correttamente informati della violazione riscontrata e assumano le opportune iniziative.

Qualora la violazione venga posta in essere dall'OdV, il Consiglio di Gestione provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

7.6 Misure nei confronti di soggetti terzi

Per i Soggetti Terzi, l'inosservanza del D.Lgs. 231/2001 e dei principi e delle regole etico-comportamentali previste dal Modello saranno considerate inadempimento contrattuale e sanzionate, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti in cui la Fondazione è parte, con la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. nei casi più gravi.