

**FONDAZIONE
ISTITUTO TECNICO SUPERIORE PER LE TECNOLOGIE
DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231)

TITOLO I - PARTE GENERALE

1. Quadro normativo.

1.1. I presupposti della responsabilità amministrativa degli enti.

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della l. 29 settembre 2000, n. 300», ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e che, unitamente ad essa, diviene oggetto di accertamento da parte del giudice penale (la l. n. 300 del 2000, cit., dava esecuzione ad una serie di convenzioni europee in particolare in materia di corruzione).

Si afferma generalmente che si tratta di un *tertium genus* di responsabilità, di natura né penale né amministrativa *in toto*, ma «nascente dall'ibridazione della responsabilità amministrativa con principi e concetti propri della sfera penale» (Corte Cass., Sez. II Pen., 30 gennaio 2006, n. 3615).

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti gli enti ed il loro patrimonio, e a determinare l'interesse dei soggetti che partecipano alle vicende patrimoniali degli enti (soci, associati, ecc.) al controllo della regolarità e della legalità del loro operato.

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica «gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica» (art. 1, co. 2, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.). Gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto; per sede principale si intende la sede effettiva, cioè quella ove si svolgono le attività amministrative e di direzione (art. 4, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

La responsabilità sorge in occasione della realizzazione di reati (cosiddetti "reati presupposto") indicati negli articoli da 24 a 25-octiesdecies, d.lgs. n. 231 del 2001, cit., da

parte di soggetti funzionalmente collegati all'ente (primo criterio) e nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso (secondo criterio) (art. 5, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

Segnatamente, sono soggetti collegati all'ente: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (cosiddetti "soggetti apicali"); le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di tali soggetti apicali (art. 5, co. 1, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.). Interesse e vantaggio sono concetti distinti e rilevano in via alternativa: l'interesse va apprezzato al momento della commissione del fatto, secondo un metro soggettivo (*ex ante*); il vantaggio alla luce degli effetti concretamente prodotti, secondo un metro oggettivo (*ex post*) (Corte Cass., S.U. Pen., 24 aprile 2014, n. 38343). L'ente non risponde se gli agenti hanno operato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, co. 2, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.)

All'ente si deve poter rimproverare una "colpa d'organizzazione", consistente sostanzialmente nella mancata adozione e attuazione di «modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi» (nel seguito, il "Modello di organizzazione, gestione e controllo", o semplicemente il "Modello") o nel mancato affidamento a un organismo autonomo dell'ente (nel seguito, "Organismo di Vigilanza" o "Organismo") del compito di «vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento» (art. 6, co. 1, *lett. a e b*, e art. 7, co. 2, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.). Diversamente, ovvero sia quando prima della commissione del reato sia stato adottato ed efficacemente attuato il Modello e l'Organismo di Vigilanza sia stato incaricato, l'ente va esente da responsabilità. Ciò, tuttavia, purché: a) nel caso di fatto commesso da soggetti in posizione apicale, si dimostri che l'agente «ha eluso fraudolentemente» il Modello (art. 6, co. 1, *lett. c*, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.) e che non vi è stata «omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'Organismo deputato (art. 6, co. 1, *lett. d*, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.); b) nel caso di fatto commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi, non emerga la non adeguatezza o il difettoso

funzionamento del Modello adottato (art. 7, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

La responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui non sia identificata o non sia imputabile la persona fisica autrice del fatto (art. 8, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

La responsabilità dell'ente sorge anche nel caso in cui il delitto presupposto sia realizzato allo stadio del tentativo, salvo che volontariamente si impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento; in caso di responsabilità, le sanzioni sono ridotte da un terzo alla metà, in coerenza con quanto previsto dall'art. 56 c.p. (art. 26, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

Il termine di prescrizione dell'illecito ex d.lgs. n. 231 del 2001, cit., è di cinque anni dalla consumazione del reato; ne interrompono la decorrenza la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la formale contestazione dell'illecito amministrativo da parte del pubblico ministero. L'interruzione determina l'inizio di un nuovo periodo di prescrizione, con la precisazione che la contestazione dell'illecito amministrativo ne sospende il decorso fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio (art. 22, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

1.2. Le sanzioni.

L'accertamento della responsabilità espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni.

Essa importa innanzitutto l'applicazione di una sanzione pecuniaria. La determinazione delle sanzioni pecuniarie si fonda su un sistema di quote: per ciascun illecito è indicato un numero minimo e massimo di quote, comunque non inferiore a cento né superiore a mille; entro tale cornice edittale, il giudice determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, avendo riguardo alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze del fatto e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione. In ogni caso, l'importo di una quota non può essere inferiore a 258 euro (cinquecento mila lire) né superiore a 1.549,37 euro (tre milioni di lire) (artt. 10 e 11, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

È prevista la riduzione della sanzione pecuniaria nei seguenti casi: a) se l'autore del reato

ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, e inoltre il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; b) se l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso, e inoltre ha adottato e reso operativo un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 12, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

Nei confronti dell'ente è inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.). In via cautelare, può essere disposto il sequestro preventivo delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca (art. 53, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

Possono essere applicate anche sanzioni interdittive, che si rivelano particolarmente afflittive poiché colpiscono l'attività dell'ente: segnatamente si tratta dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, dell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e dell'eventuale revoca di quelli già concessi, del divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9, co. 2, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

A tal fine occorre, alternativamente: a) che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e che il reato sia stato commesso o da soggetti in posizione apicale, o da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; oppure b) che si sia verificata reiterazione degli illeciti, ovvero commissione di un nuovo fatto nei cinque anni successivi a una condanna definitiva per il fatto precedente (artt. 13 e 20, d.lgs. n.

231 del 2001, cit.).

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, e vengono comminate dal giudice secondo i criteri previsti per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, tenendo conto comunque dell'idoneità a prevenire illeciti del tipo di quello commesso (artt. 13, co. 2, e 14, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato: a) risarcendo integralmente il danno ed eliminando le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero adoperandosi in tal senso; b) adottando ed attuando un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; e inoltre c) mettendo a disposizione il profitto conseguito (art. 17, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

Se applica sanzioni interdittive, il giudice può disporre anche la pubblicazione della sentenza di condanna, che è misura evidentemente capace di incidere sull'immagine dell'ente (art. 18, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

1.3. Le caratteristiche del Modello.

Il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione aziendale, misure idonee allo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e all'individuazione ed eliminazione tempestiva delle situazioni di rischio (art. 7, co. 2, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.). In ogni caso, il Modello deve: «a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello» (art. 6, co. 2, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.). Il sistema dei controlli complessivamente deve essere tale, nel caso di reati dolosi, da non potere essere

aggirato se non fraudolentemente; rispetto ai casi reati colposi considerati dal d.lgs. n. 231 del 2001, cit., esso deve garantire la puntuale osservanza degli obblighi, anche attraverso l'attività di vigilanza: in tali ipotesi, infatti, il vantaggio dell'ente non risiede nell'evento ma nella condotta di violazione delle regole cautelari, che può avere determinato un abbattimento dei costi.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica di adeguatezza dello stesso e un eventuale conseguente aggiornamento quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (art. 7, co. 4, *lett. a*, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

I modelli possono essere elaborati sulla base dei codici di comportamento disegnati dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia (art. 6, co. 3, d.lgs. n. 231/2001).

2. Descrizione della Fondazione ITS ICT.

La Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le Tecnologie della Informazione e della Comunicazione (nel seguito, "Fondazione") è stata costituita nel 2010 quale fondazione di partecipazione ai sensi della l. 17 maggio 1999, n. 144, istitutiva del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore. La Fondazione è stata accreditata per l'erogazione di formazione superiore con il certificato della Regione Piemonte 26 maggio 2021, n. 1519/001, e iscritta nel registro delle persone giuridiche della Prefettura di Torino in data 21 settembre 2011. Oggi la Fondazione si qualifica come «ITS Academy» ai sensi della l. 15 luglio 2022, n. 99, recante il riordino organico del settore con l'istituzione del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore.

La Fondazione, priva di scopo di lucro, persegue le finalità di promuovere la diffusione della cultura tecnica e scientifica, di sostenere le misure per lo sviluppo dell'economia e le politiche attive del lavoro. Offre percorsi di istruzione e formazione superiore a livello post-secondario per tecnici, avendo riguardo alla domanda proveniente dal mondo del lavoro in relazione al settore delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione. Si propone di favorire l'integrazione tra i sistemi di istruzione, formazione e lavoro, per

diffondere la cultura tecnica e scientifica, nonché di sostenere le misure per l'innovazione e il trasferimento tecnologico alle piccole e medie imprese.

I soci sono la Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo, la Città Metropolitana di Torino, il Politecnico di Torino, l'ITIS Pininfarina, Immaginazione e Lavoro soc. coop., la Fondazione Piazza dei Mestieri Marco Andreoni ETS e la società Kedos s.r.l.

La Fondazione ha sede legale a Torino in piazza Carlo Felice n. 18, e più sedi operative, segnatamente a Torino in via Jacopo Durandi n. 10, a Moncalieri (To) in via Ponchielli n. 16 (presso l'ITIS Pininfarina), a Milano in via Privata Miramare n. 15, a Novara in via Giuseppe Negri n. 2/F, a Bra (Cn) in via Giovanni Piumati n. 76.

Il modello di *"governance"* della Fondazione, conforme a quanto richiesto dalla l. n. 99 del 2022, cit., è fondato sulla separazione di ruoli e responsabilità degli organi cui è affidata la conduzione della Fondazione.

L'Assemblea di Partecipazione, costituita dai Fondatori e dai Partecipanti, formula pareri consultivi e proposte sulle attività, programmi e obiettivi della Fondazione, nonché sui bilanci preventivo e consuntivo. Elege nel suo seno i membri del Consiglio di indirizzo rappresentanti dei Partecipanti (mentre i Fondatori sono membri di diritto del Consiglio medesimo) e un membro della Giunta esecutiva.

Al Consiglio di indirizzo, i cui membri durano in carica un triennio, spetta la deliberazione degli atti essenziali alla vita della Fondazione, tra cui in particolare: stabilire le linee generali delle attività della Fondazione secondo un piano triennale; approvare il bilancio di previsione e il conto consuntivo predisposti dalla Giunta esecutiva; deliberare in ordine al patrimonio della Fondazione; modificare lo statuto e deliberare lo scioglimento della Fondazione e la devoluzione del patrimonio; nominare due componenti della Giunta esecutiva, tra cui il Presidente della Fondazione, che deve necessariamente anche essere uno dei componenti del Consiglio di Indirizzo; nominare i componenti del Comitato tecnico-scientifico e il Revisore dei conti.

La Giunta esecutiva, composta da cinque membri in carica per un triennio (di cui due

scelti dal Consiglio di indirizzo, uno dall'Assemblea di Partecipazione, e due di diritto, ovvero il dirigente scolastico dell'istituto tecnico che ha promosso la costituzione della Fondazione e un rappresentante dell'ente locale socio fondatore), provvede all'amministrazione ordinaria e straordinaria e alla gestione della Fondazione, ai fini dell'attuazione del piano triennale di attività deliberato dal Consiglio di indirizzo, nonché predispone il bilancio preventivo e il conto consuntivo da sottoporre al Consiglio di indirizzo per l'approvazione.

Il Presidente, nominato dal Consiglio di indirizzo per un triennio, ha la rappresentanza legale della Fondazione, presiede l'Assemblea di Partecipazione, il Consiglio di indirizzo e la Giunta esecutiva, nonché cura le relazioni con altri enti.

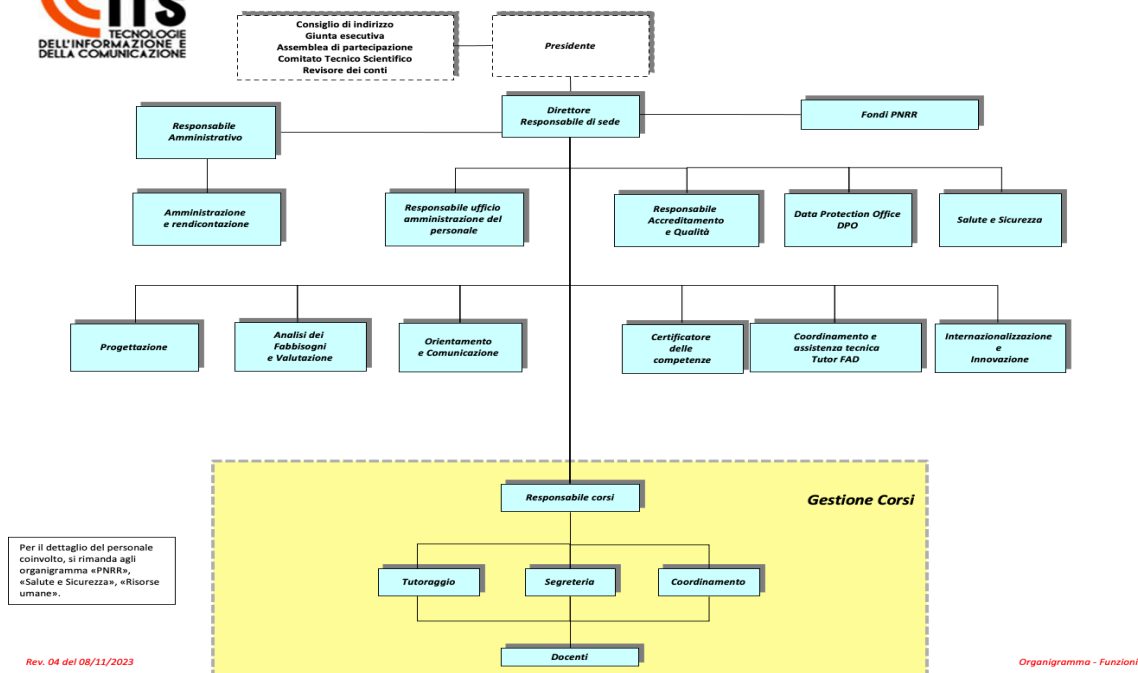
Il Comitato tecnico-scientifico, nominato per un triennio dal Consiglio di indirizzo tra persone particolarmente qualificate nel settore d'interesse della Fondazione, formula proposte e pareri al Consiglio di indirizzo in ordine ai programmi e alle attività della Fondazione e definisce gli aspetti tecnici e scientifici delle attività.

Il Revisore dei conti, nominato per tre esercizi dal Consiglio di indirizzo, vigila sulla gestione finanziaria della Fondazione, esamina le proposte di bilancio preventivo e di conto consuntivo, redigendo apposite relazioni, effettua verifiche di cassa e partecipa senza diritto di voto alle riunioni del Consiglio di indirizzo e della Giunta esecutiva.

La gestione operativa della Fondazione è affidata al Direttore, dipendente della Fondazione, dotato di procura speciale la quale gli conferisce specifici poteri e funzioni.

La Fondazione al momento ha quindici dipendenti propri, incluso il Direttore, altri tre formalmente distaccati dai propri associati, e ha in corso collaborazioni stabili con dipendenti dei propri soci e con alcuni professionisti.

Si riporta di seguito l'organigramma della Fondazione.



3. Il sistema di gestione e controllo della Fondazione.

Il sistema di gestione e di controllo della Fondazione si attua attraverso i seguenti strumenti: lo Statuto, che in conformità alle norme disciplina il corretto svolgimento della direzione e della gestione della Fondazione; il sistema organizzativo, che si struttura in disposizioni organizzative, ordini di servizio e comunicazioni organizzative; la procura al Direttore e la previsione di poteri autorizzativi e di firma; i protocolli e le procedure volti a disciplinare lo svolgimento delle attività della Fondazione, caratterizzati dalla separazione dei compiti e dalla previsione di opportune fasi di controllo; il sistema disciplinare previsto dal C.C.N.L. per la Formazione Professionale e dalle leggi vigenti applicabili al personale della Fondazione; la previsione di attività di informazione e formazione del personale riguardo all'attività della Fondazione, alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, cit.; il Codice etico; il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Nel 2014 la Fondazione ha ottenuto, poi mantenendola nel tempo, la certificazione ISO 9001:2015 in materia di «progettazione ed erogazione, anche con modalità *e-learning*,

di corsi di alta formazione nell'ambito dell'*Information Communication Technology* (ICT)».

La Fondazione è in possesso di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) costantemente aggiornato.

Ha inoltre dotato un sistema di gestione dei dati personali adeguato alle norme vigenti, nominando il Data Protection Officer (DPO).

4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione.

4.1. Le finalità del Modello.

La Fondazione ha deciso di redigere e di adottare il seguente Modello di organizzazione, gestione e controllo adeguandosi alle linee guida redatte da Confindustria nel 2021, approvate dal Ministero della Giustizia.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello valgono a migliorare il sistema di controllo interno della Fondazione.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e sistemi di controllo preventivo idonei ad impedire la commissione dei reati presupposto previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, cit., ed a consentire di reagire tempestivamente, grazie ad un monitoraggio costante delle attività.

I principi contenuti nel Modello devono condurre altresì a determinare una piena consapevolezza di commettere un illecito nel soggetto che, operando per la Fondazione, tenga comportamenti non conformi alla legge, alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali, e di esporre se stesso e la Fondazione a conseguenze penali.

Si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

4.2. I destinatari del Modello.

Le regole contenute nel presente Modello si applicano: a coloro i quali siano titolari di qualifiche formali all'interno della Fondazione; a chi svolga funzioni di direzione in veste

di responsabile di specifiche unità organizzative; ai lavoratori subordinati e a coloro i quali intrattengono rapporti di collaborazione con la Fondazione, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale; ai soggetti che, pur sprovvisti di formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Fondazione; ai soggetti terzi che operano su mandato o nell'interesse della Fondazione.

4.3. La costruzione del Modello.

Le fasi principali attraverso cui il presente Modello è stato elaborato sono le seguenti:

a) identificazione dei rischi potenziali, ossia studio del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente realizzare i reati presupposto previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, cit.;

b) progettazione del sistema di controlli preventivi (cfr. art. 6, co. 2, lett. b, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.: «protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente»), attraverso l'analisi e la valutazione delle procedure aziendali in essere sotto il profilo di capacità ed adeguatezza a contrastare i rischi identificati e l'implementazione delle stesse, o l'introduzione di ulteriori, ove necessario. Ridurre un rischio comporta di dover intervenire, congiuntamente o disgiuntamente, su due fattori determinanti: la probabilità di accadimento dell'evento; l'impatto dell'evento.

L'attività è stata condotta acquisendo e analizzando la documentazione relativa all'organizzazione e al funzionamento della Fondazione (es. atto costitutivo, statuto, regolamenti, procure, procedure in essere, contratti), nonché assumendo informazioni dai soggetti responsabili dell'attività della Fondazione.

Il presente Modello è così costituito: il **"Titolo I - Parte generale"** contiene i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche disciplinate dal d.lgs. n. 231 del 2001, cit.; il **"Titolo II - Parte speciale"**, suddiviso in Sezioni, è dedicato ai singoli reati presupposto ipotizzabili in ragione dell'attività svolta dalla Fondazione, raggruppati per categoria; con riguardo ad essi sono state individuate le aree di rischio, i processi sensibili, le procedure di controllo specifiche e i "responsabili interni", secondo l'analisi riassunta nel documento denominato "Mappatura dei rischi" accluso in **"Allegato 1"**; il

“Titolo III - Segnalazione di condotte illecite” è dedicato alla segnalazione delle condotte illecite tese a favorire l'emersione della commissione di fatti illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, cit., e di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, prevedendo al contempo la protezione della posizione del segnalante, in conformità a quanto da ultimo disciplinato dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Il sistema delineato, al fine di operare efficacemente, prevede un processo svolto con periodicità adeguata, in relazione ai mutamenti organizzativi od operativi della Fondazione, all'introduzione di nuovi reati presupposto, o alla scoperta di significative violazioni delle prescrizioni.

Dopo la prima approvazione del Modello è in ogni caso prevista una fase di verifica complessiva dello stato di attuazione del medesimo, finalizzata nello specifico a valutare la necessità o l'opportunità di effettuare modifiche, integrazioni o implementazioni al sistema di gestione nel suo complesso.

Tale prima fase di verifica ha scadenza al termine del primo semestre dall'adozione del Modello, in coincidenza con la prima relazione semestrale resa dall'Organismo di Vigilanza. Gli eventuali interventi dovranno essere adottati entro il successivo semestre.

4.4. I principi generali del sistema di controlli preventivi.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare relativa al d.lgs. n. 231 del 2001, cit., si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo della Fondazione (sopra, § 3), i cui elementi sono considerati quali generali elementi costitutivi del Modello.

Ulteriori principi generali del sistema di controlli preventivi che il presente Modello promuove sono i seguenti.

- Definizioni di ruoli e responsabilità.

L'organigramma deve essere regolarmente revisionato, deve descrivere le attività proprie di ciascuna area di attività e individuare i ruoli e le responsabilità, deve essere disponibile e conosciuto all'interno della Fondazione.

- Verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del d.lgs. n. 231 del

2001, cit.

I processi sensibili devono essere regolamentati attraverso gli strumenti normativi aziendali in modo che si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, i relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato; deve essere individuato un responsabile per ciascun processo sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della funzione aziendale competente per la gestione dell'attività.

La documentazione afferente ai processi sensibili deve essere adeguatamente formalizzata (es. riportando la data di compilazione e presa visione del documento, la firma riconoscibile del compilatore o supervisore) ed archiviata in luogo idoneo alla conservazione.

Il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati report di monitoraggio che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie.

- Separazione delle funzioni.

All'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni di decisione e attuazione rispetto a quelle di controllo; non deve esservi identità soggettiva tra coloro i quali svolgono una funzione e l'altra.

- Definizione dei poteri autorizzativi.

I poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate. Le deleghe devono essere attribuite secondo i principi di idoneità tecnico-professionale del delegato, sua autonomia decisionale e finanziaria, disponibilità autonoma di risorse adeguate.

- Previsione di sistemi di gestione delle risorse finanziarie, sia in entrata che in uscita, idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici.

- Sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite, attraverso un adeguato programma di comunicazione e di formazione periodica, modulato in funzione dei destinatari, organizzato dal responsabile del personale in collaborazione con i responsabili delle aree coinvolte e supervisionato

dall'Organismo di Vigilanza. L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti e ai collaboratori della Fondazione. Ai nuovi assunti viene consegnato materiale informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

- Attività di monitoraggio, finalizzata all'aggiornamento periodico di procure, deleghe di funzioni, nonché del sistema di gestione e controllo, in coerenza con l'impianto della struttura organizzativa.

È complementare e forma parte integrante del presente Modello il Codice Etico della Fondazione, che è stato approvato contestualmente.

4.5. Adozione del Modello e successive modifiche di adeguamento e aggiornamento dello stesso.

La Fondazione ha adottato il presente Modello con delibera della Giunta esecutiva e ha contestualmente istituito l'Organismo di Vigilanza. Ciascun membro della Giunta esecutiva ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del Modello.

Il Modello è un «atto di emanazione dell'organo dirigente» (art. 6, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.), sicché le successive modifiche e integrazioni dello stesso sono rimesse nuovamente alla competenza della Giunta esecutiva.

Spetta all'Organismo di Vigilanza individuare e sottoporre alla Giunta esecutiva le modifiche o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: violazioni delle prescrizioni del Modello; modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Fondazione o delle modalità di svolgimento delle attività; modifiche normative; risultanze dei controlli. Spetta altresì all'Organismo di Vigilanza controllare che siano rese operative le modifiche o integrazioni del Modello approvate dalla Giunta esecutiva, e che sia curata la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Fondazione.

5. L'Organismo di Vigilanza.

5.1. L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Accanto all'adozione ed efficace attuazione «di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati» presupposto, il d.lgs. n. 231 del 2001, cit., richiede che dall'organo di governo dell'ente sia stato altresì affidato «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento (...) a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo» (art. 6, co. 1).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali (espressamente contemplati dall'art. 6, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7, d.lgs. n. 231 del 2001, cit.).

L'art. 7, co. 4, d.lgs. n. 231 del 2001, cit., ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'Organismo a ciò deputato.

Contestualmente all'adozione del presente Modello, la Fondazione, attraverso la propria Giunta esecutiva, ha istituito l'Organismo di Vigilanza, affidando ad esso le funzioni ed i poteri previsti del d.lgs. n. 231 del 2001, cit., dal presente Modello e dal Regolamento istitutivo dell'Organismo di Vigilanza medesimo, che anche è stato approvato unitamente al presente Modello e ne costituisce parte integrante, e ne ha nominato i membri per il primo periodo di operatività.

L'Organismo di Vigilanza della Fondazione è un organo collegiale composto da tre membri, di cui due esterni e uno interno alla Fondazione, scelti e nominati dalla Giunta esecutiva. I suoi componenti durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

Brevemente si richiamano di seguito le principali caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, rimandando al Regolamento istitutivo dello stesso per una più ampia descrizione.

5.2. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere attività prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti specialistici, nonché una continuità di azione elevata. I requisiti che lo contraddistinguono sono i seguenti.

- Autonomia e indipendenza.

La posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque altro organo (e in particolare dell'organo di governo). A tal fine, con riferimento alle sue funzioni è collocato in posizione di vertice della Fondazione, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente alla Giunta esecutiva, e non sono attribuiti ad esso compiti operativi.

I membri dell'Organismo di Vigilanza non devono versare nelle condizioni di cui all'art. 2399, co. 1, lett. b), cod. civ., e, quanto ai membri esterni, nemmeno in quelle di cui alla lett c) del medesimo articolo. In ogni caso, non devono trovarsi in alcuna situazione che possa generare conflitto d'interesse con la Fondazione, tale da inficiarne l'obiettività di giudizio.

L'Organismo di Vigilanza ha autonomia finanziaria e di spesa, nei limiti assegnati dalla Giunta esecutiva su proposta dell'Organismo medesimo.

I requisiti di autonomia e indipendenza devono essere riferiti all'Organismo di Vigilanza quale organo.

- Professionalità e onorabilità.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere conoscenze professionali specialistiche di analisi dei processi e dei sistemi di controllo e di tipo giuridico per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Non possono essere soggetti interdetti, inabilitati, sottoposti ad amministrazione di sostegno, falliti sino alla conclusione della procedura fallimentare, condannati anche in via non definitiva per uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, cit., o comunque a

una pena che importi l'applicazione delle sanzioni accessorie dell'interdizione dai pubblici uffici, dell'interdizione da una professione o un'arte, dell'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, o che importi l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione, la sospensione dall'esercizio di una professione o di un'arte, o la sospensione dall'esercizio degli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

- Continuità di azione.

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello articolato e complesso, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello medesimo, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Per l'esercizio dei poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture e dei consulenti esterni della Fondazione, nonché avvalersi di consulenti esterni da esso nominati.

Provvede alla calendarizzazione delle proprie attività e dei controlli da svolgere, disciplina i flussi informativi che deve ricevere dalle aree aziendali, cura la documentazione dell'attività svolta e la conservazione dei riscontri.

5.3. Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231 del 2001, cit., sono le seguenti: disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto con riguardo alla struttura aziendale; vigilanza sull'effettività ed osservanza del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito; analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello; cura dell'aggiornamento in senso dinamico del Modello, con proposta degli interventi alla Giunta esecutiva, nell'ipotesi in

cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, vi siano state significative violazioni delle prescrizioni del Modello, siano intervenute significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione o delle modalità di svolgimento delle sue attività, o siano state introdotte modifiche normative.

L'Organismo di Vigilanza verifica i sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) presenti nella Fondazione ed indica alla Giunta esecutiva eventuali integrazioni idonee a rilevare l'esistenza di flussi finanziari atipici o connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Deve essere tempestivamente informato delle modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, delle modifiche statutarie e all'organigramma.

Mantiene i rapporti ed assicura il flusso delle informazioni di competenza verso la Giunta esecutiva; in ogni caso, redige una relazione semestrale sulle attività svolte e la trasmette alla Giunta esecutiva e al Revisore dei conti.

Ha il potere di effettuare verifiche e controlli sull'attività e le procedure aziendali e ha accesso a tutte le attività svolte dalla Fondazione ed alla relativa documentazione ai fini del Modello e del d.lgs. n. 231 del 2001, cit.

Nella "Parte speciale" del Modello, per ciascuna area di rischio è stato identificato un responsabile interno tenuto a fornire all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi relativi ai processi sensibili, con cadenza trimestrale. L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre tempestivamente informato di tutti gli atti, i comportamenti o gli eventi rilevanti ai sensi del Modello o del d.lgs. n. 231 del 2001, cit.

L'Organismo di Vigilanza deve segnalare alla Giunta esecutiva eventuali violazioni del Modello che possono comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente e può sollecitare gli organi competenti all'attivazione di procedimenti disciplinari.

Definisce e promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e del Codice Etico.

6. Il sistema disciplinare.

6.1. L'istituzione del sistema sanzionatorio per il mancato rispetto del Modello.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere un sistema sanzionatorio che dia effettività al Modello stesso ed alle procedure da esso previste ed al Codice Etico. Negli artt. 6 e 7, d.lgs. n. 231 del 2001, cit., è contenuta l'indicazione in merito: «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello», valevole per tutti i destinatari.

L'inosservanza del Modello costituisce illecito disciplinare e deve attivare il sistema sanzionatorio a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale; il Modello può dirsi attuato in modo efficace in quanto l'apparato disciplinare intervenga per contrastare comportamenti prodromici al reato.

In conformità alle previsioni del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, relative alla tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite, costituiscono violazioni del Modello e quindi illeciti disciplinari anche l'adozione di comportamenti o misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione di condotte illecite, nonché la presentazione con dolo o colpa grave di una segnalazione di condotte illecite che si riveli infondata.

L'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzionalità, commisurando la sanzione alla gravità del fatto, e di contraddittorietà, assicurando il coinvolgimento e la concreta possibilità di difesa del soggetto interessato nel procedimento.

La competenza per l'accertamento delle infrazioni, per l'avvio dei procedimenti disciplinari e per l'irrogazione delle sanzioni resta invariata. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a segnalare alla Giunta esecutiva eventuali violazioni del Modello che possono comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente e può sollecitare gli organi competenti affinché promuovano il procedimento disciplinare in relazione ad esse.

Si richiamano le previsioni delle leggi (e in particolare della l. 20 maggio 1970, n. 300, recante lo «Statuto del lavoratori») e del C.C.N.L. per la Formazione Professionale in

quanto applicabili.

Il sistema disciplinare, come tutto il presente Modello, è soggetto a costante verifica e valutazione.

6.2. Il sistema disciplinare rispetto ai sottoposti.

Occorre innanzitutto distinguere tra collaboratori esterni, lavoratori dipendenti della Fondazione e lavoratori distaccati alla Fondazione da propri soci.

Con riferimento ai **collaboratori esterni**, che non sono sottoposti al potere disciplinare, occorre prevedere nei contratti con cui la Fondazione instaura il rapporto clausole che impongono il rispetto del Modello e del Codice Etico e che ne sanzionano le violazioni, nei casi più gravi con la risoluzione del contratto, oltre al risarcimento del danno cagionato dal comportamento alla Fondazione.

Nell'ipotesi in cui chiamati in causa siano i **lavoratori dipendenti**, è necessario coordinare la disciplina generale dell'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro con le disposizioni presenti.

Va ricordato che le violazioni e le sanzioni devono essere individuate ("tipicità") e adeguatamente pubblicizzate in via preventiva. Le disposizioni presenti devono essere rese note nella stessa forma del Codice disciplinare della Fondazione (affissione nelle bacheche aziendali).

La violazione delle regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico, da parte dei lavoratori dipendenti della Fondazione, costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelli definiti dall'apparato sanzionatorio del C.C.N.L. per la Formazione Professionale, e precisamente: richiamo verbale; richiamo scritto; multa non superiore all'equivalente di tre ore di stipendio base; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di tre giorni; sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge; licenziamento per giusta causa con preavviso o senza preavviso.

Restano ferme, e s'intendono qui richiamate, tutte le previsioni e procedure in materia del C.C.N.L. per la Formazione Professionale e dello Statuto dei lavoratori.

I comportamenti in violazione del Modello e del Codice Etico determinano l'avvio del procedimento disciplinare e la soggezione del lavoratore alle relative sanzioni disciplinari. In via esemplificativa e non esaustiva, i comportamenti rilevanti sono i seguenti: violazione di procedure interne previste o richiamate dal Modello (es. non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi stabilite, graduando tra le ipotesi in cui si tratti di comportamenti che determinano l'esposizione della Fondazione a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati di cui al d.lgs. n. 231 del 2001, cit., oppure di comportamenti diretti in modo univoco al compimento di uno o più di quei reati, e in tutti i casi valutando se tali comportamenti abbiano determinato la sottoposizione della Fondazione a responsabilità ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, cit., o comunque le abbiano arrecato danno.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni devono essere commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del lavoratore.

Con riferimento ai **lavoratori distaccati** presso la Fondazione da soci di questa, considerato che il potere disciplinare resta in capo al datore di lavoro distaccante, a monte il contratto tra la Fondazione e il distaccante deve prevedere: *i)* che il distaccante imponga ai propri dipendenti distaccati il rispetto del Modello e del Codice Etico della Fondazione e disciplini le sanzioni per le violazioni commesse; *ii)* la risoluzione del rapporto in caso di violazione della prescrizione che precede, o qualora il distaccante non conduca il procedimento disciplinare nel caso di violazioni commesse dai lavoratori distaccati.

In corso di rapporto, la Fondazione deve comunicare al datore di lavoro distaccante i comportamenti rilevanti posti in essere dal lavoratore distaccato in violazione del Modello e del Codice Etico, ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare da parte del

distaccante.

6.3. Il sistema disciplinare nei confronti dei soggetti apicali.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di soggetti apicali, occorre distinguere se si tratti di dipendenti o di soggetti diversi.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di dipendenti in posizione apicale (es. direttori o dirigenti), ivi compresa la violazione degli obblighi di vigilanza sui soggetti sottoposti, la Fondazione provvede ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Per i lavoratori distaccati vale una disciplina analoga a quella per essi prevista dal precedente paragrafo 6.1.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di soggetti diversi in posizione apicale (es. amministratori) possono disporsi, a seconda della gravità, i provvedimenti del richiamo scritto, della sospensione o della decadenza o revoca dalle deleghe o dalla carica ricoperta.

I provvedimenti sono assunti dalla Giunta esecutiva. Il soggetto apicale interessato dal procedimento è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione del provvedimento.

6.4. Il sistema disciplinare relativo ai terzi.

I terzi con i quali la Fondazione intrattiene rapporti di collaborazione in senso ampio sono altresì destinatari del Modello e del Codice Etico.

Al fine di rendere vincolanti nei confronti di tali soggetti i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di violazione o mancata attuazione, occorre inserire nei contratti con essi apposite clausole volte a prevedere la dichiarazione della controparte di impegnarsi a prendere visione e rispettare le misure adottate dalla Fondazione (Modello e Codice Etico) e, in generale, di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal d.lgs. n. 231 del 2001, cit.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi, il sistema disciplinare prevede le misure della diffida al rispetto, dell'attivazione delle penali

introdotte *ad hoc* nel contratto e, nei casi più gravi, della risoluzione del contratto; fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno che il comportamento abbia cagionato alla Fondazione.

7. Le clausole da inserire nei contratti della Fondazione.

7.1. Premessa.

Al fine di dare effettiva attuazione al sistema di organizzazione e gestione elaborato in questa sede, la Fondazione inserisce le seguenti clausole nei nuovi contratti, o a margine di quelli esistenti, stipulati o stipulandi con i soggetti nel seguito meglio individuati.

7.2. Contratti con il personale dipendente.

«Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede la responsabilità diretta degli enti per alcuni specifici reati commessi da soggetti in posizione apicale e da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi, e tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La Fondazione ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal citato d.lgs n. 231 del 2001, e altresì il Codice Etico, nella prospettiva di prevenire la commissione dei reati considerati rilevanti.

Il sottoscritto dichiara di aver preso visione di tali atti e si impegna a osservarli nell'esecuzione dell'attività resa per la Fondazione.

Dichiara inoltre di essere consapevole che l'inosservanza delle previsioni del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico della Fondazione, nonché delle procedure richiamate dai medesimi, potrà determinare la soggezione ai procedimenti e alle sanzioni disciplinari previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità al C.C.N.L. applicabile e alla legge».

7.3. Contratti con i soci per il distacco di personale.

«Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede la responsabilità diretta degli enti per alcuni specifici reati commessi da soggetti in posizione apicale e da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi, e tale responsabilità si aggiunge a

quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La Fondazione ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal citato d.lgs. n. 231 del 2001, e altresì il Codice Etico, nella prospettiva di prevenire la commissione dei reati considerati rilevanti.

Il sottoscritto dichiara di aver preso visione di tali atti e si impegna a comunicarli e a imporne il rispetto ai propri dipendenti distaccati presso la Fondazione. Si impegna altresì a disciplinare le relative sanzioni disciplinari, a comunicarle ai dipendenti distaccati, nonché a condurre il procedimento disciplinare nel caso in cui vengano commesse violazioni.

Prende atto che la Fondazione gli comunicherà i comportamenti rilevanti eventualmente posti in essere dai lavoratori distaccati.

Si impegna inoltre verso la Fondazione a far partecipare i propri dipendenti distaccati alle attività formative programmate dalla Fondazione aventi ad oggetto il sistema di gestione adottato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, cit.,

Dichiara inoltre di essere consapevole e di accettare che l'inosservanza degli obblighi assunti con il presente atto costituisce inadempimento grave e legittima quindi la Fondazione a risolvere di diritto il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ., salvo in ogni caso il risarcimento dei danni cagionati».

7.4. Contratti con i soggetti non dipendenti sottoposti alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

«Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevede la responsabilità diretta degli enti per alcuni specifici reati commessi da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di soggetti in posizione apicale, e tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La Fondazione ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal citato d.lgs. n. 231 del 2001, e altresì il Codice Etico, nella prospettiva di prevenire la commissione dei reati considerati rilevanti.

Il sottoscritto dichiara di aver preso visione di tali atti e si impegna a osservarli nell'esecuzione dell'attività resa per la Fondazione.

Dichiara inoltre di essere consapevole e di accettare che l'inosservanza delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico della Fondazione, nonché delle procedure richiamate dai medesimi, integra un inadempimento degli obblighi di cui al presente contratto e legittima perciò la Fondazione ad avvalersi dei rimedi previsti dalla legge, ivi compresa la risoluzione contrattuale, sussistendone i presupposti, e in ogni caso il risarcimento dei danni cagionati».

7.5. Contratti con i soggetti non dipendenti in posizione apicale.

«Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede la responsabilità diretta degli enti per alcuni specifici reati commessi da soggetti in posizione apicale, e tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La Fondazione ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal citato d.lgs. n. 231 del 2001, e altresì il Codice Etico, nella prospettiva di prevenire la commissione dei reati considerati rilevanti.

Il sottoscritto dichiara di aver preso visione di tali atti e si impegna a osservarli nell'esecuzione dell'attività resa per la Fondazione.

Dichiara inoltre di essere consapevole e di accettare che l'inosservanza delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico della Fondazione, nonché delle procedure richiamate dai medesimi, potrà determinare l'applicazione delle sanzioni previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo».

7.6. Contratti con i terzi con i quali la Fondazione intrattiene rapporti di collaborazione in senso ampio (es. consulenti, appaltatori, fornitori in generale).

«Il sottoscritto dichiara di essere a conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche disciplinata dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e di aver preso visione del Codice Etico adottato dalla Fondazione.

Si impegna, nell'esecuzione dell'attività resa per la Fondazione, a ispirare i propri

comportamenti a principi di trasparenza e correttezza, nonché alla più stretta osservanza delle disposizioni del d.lgs n. 231 del 2001, cit., del Codice Etico della Fondazione e delle procedure concretamente applicabili.

Si impegna altresì a procurare che i medesimi obblighi siano rispettati dai propri lavoratori subordinati (anche somministrati o distaccati) e dai propri collaboratori che vengano in contatto con la Fondazione.

Dichiara di essere consapevole e di accettare che l'inosservanza, anche parziale, delle previsioni del d.lgs n. 231 del 2001, cit., nonché delle disposizioni del Codice Etico della Fondazione e delle procedure concretamente applicabili, integra un inadempimento degli obblighi di cui al presente contratto e legittima perciò la Fondazione ad avvalersi dei rimedi previsti dalla legge, ivi compresa la risoluzione contrattuale, sussistendone i presupposti, e in ogni caso il risarcimento dei danni cagionati».