

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL
D. Lgs. 231/2001***

PARTE GENERALE

Documento:	<i>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001</i>		
Versione:	1	Prima adozione	Approvazione CDA

INDICE

1. PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231.....	3
2. LA FONDAZIONE ISTITUTO INSUBRICO RICERCA PER LA VITA (FIIRV).....	9
LA STORIA.....	10
NATURA GIURIDICA DI FIIRV.....	11
2.1 ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE.....	12
IL RAPPORTO TRA FIIRV E SERVIRE S.R.L.....	15
2.2 STRUTTURA SOCIETARIA E ORGANIZZATIVA.....	16
2.3 INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ATTUAZIONE DEL D.LGS 231/2001	17
2.4 CODICE ETICO.....	21
3 MODELLO ORGANIZZATIVO.....	22
3.1 I CONTENUTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	22
3.2. LA METODOLOGIA ADOTTATA.....	22
3.3. STRUTTURA DEL MODELLO DI FIIRV.....	23
3.4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.5. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	36
3.6 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE.....	37
3.7 APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	39

1. PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto") recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'Ordinamento Italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti per taluni reati che, seppure compiuti da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (posizioni apicali) ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi (soggetti sottoposti), possono considerarsi direttamente ricollegabili allo stesso ente qualora "commessi nel suo interesse o a suo vantaggio".

In particolare, il Decreto stabilisce che la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (i c.d. soggetti in "posizione apicale" o "apicali" art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, sottolineare che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il significato, la portata e gli effetti della nuova responsabilità delineata dal testo normativo in esame, prevedono che nel caso venga commesso uno dei reati tipicizzati dal d.lgs. 231/2001, si apriranno due separate indagini e due autonomi processi penali, uno a carico del dipendente per il reato dallo stesso commesso, e l'altro a carico della società

datrice di lavoro, per responsabilità amministrativa dell'ente con l'applicazione delle sanzioni indicate dalla legge stessa.

Il Decreto dispone in tutti i casi l'applicazione di una sanzione pecuniaria (di misura variabile, in ragione della gravità del reato e di altri criteri indicati nell'art. 11) a cui si aggiungono, nei casi espressamente previsti, sanzioni interdittive (chiusura dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenza, concessioni, divieto di contrattare con la P.A., esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, divieto di pubblicizzare beni o servizi. (Esse sono, normalmente, temporanee). A tali sanzioni si aggiungono poi la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Le fattispecie di reato che determinano l'insorgenza della responsabilità amministrativa ai sensi e per gli effetti del citato D.Lgs. 231/2001 (di seguito "i Reati") sono soltanto quelle espressamente richiamate dagli articoli dello stesso e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o 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. 24¹);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25²);
- 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-bis1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);

¹ Articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF).

² Articolo modificato dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*¹);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*);
- Abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- Omicidio colposo o 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 violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*)³.

Inoltre, la legge 16.03.2006 n 146 recante *“ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15.11.2000 ed il 31.05.2001”* entrata in vigore sul piano internazionale in data 01.09.2006, ha introdotto nell'ordinamento italiano la punibilità per i cosiddetti *“reati transnazionali”*.

Si tratta dei delitti di un certo rilievo, commessi da gruppi organizzati che, in considerazione del superamento dei confini nazionali nelle fasi di ideazione, preparazione, esecuzione, controllo o effetti, coinvolgano più stati.

³ Articolo inserito dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (c.d. Direttiva PIF).

I reati transnazionali, se pur contenuti nella legge 146/2006, costituiscono anche essi reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti definita dal D.Lgs. 231/2001 e ai quali si applica la disciplina del decreto.

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell'ente, si rinvia all'Allegato 1 "*Reati Presupposto*" del presente documento.

L'art. 6 del Decreto 231/2001 contempla l'esonero dalla responsabilità in parola per quegli enti che, abbiano adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

In particolare, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/2001):

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

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D.Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull' idoneità dei modelli a

prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall' articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 231/01.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell' ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l' allineamento ai principi espressi dal D.Lgs. 231/01 e, parimenti, di stimolare l' elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un modello di organizzazione e gestione.

Confindustria ha emanato il proprio Codice di Comportamento (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. N. 231/2001) in data 7 marzo 2002, il cui ultimo aggiornamento è stato effettuato a giugno 2021.

Il presente Modello rispetta quanto previsto dalle Linee guida della Confindustria, applicandone concretamente e con riferimento alla realtà aziendale le indicazioni e la struttura suggerita.

Alla luce della disciplina ex D.Lgs. 231/2001, la Fondazione Istituto Insubrico ricerca per la vita ha inteso redigere il presente documento per estrinsecare, dal complessivo sistema di norme organizzative e di regole di controllo interno che disciplinano lo svolgimento delle operazioni, quelle che specificamente presidiano i rischi di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Da ciò ha preso forma il presente documento, appositamente denominato Modello di organizzazione e gestione ai sensi dell' art. 6, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n.231

dell'8 giugno 2001 (il Modello), redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida della Confindustria (Approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate a giugno 2021).

Il Modello descrive gli strumenti di organizzazione posti in essere per il coordinato e controllato svolgimento dei processi organizzativi nelle aree a rischio, ove cioè possono essere commessi i reati considerati dal Decreto indicato.

Il Modello di organizzazione e gestione è descritto nel presente documento e comprende:

- l'inquadramento di FIIRV e la descrizione della sua struttura organizzativa con particolare riferimento all'individuazione dei soggetti in posizione apicale e dei soggetti sottoposti all'altrui direzione (dipendenti e collaboratori esterni).
- la definizione dei principi riconosciuti come valori alla cui osservanza vengono richiamati tutti i dipendenti, collaboratori e partner, come punto di riferimento nell'applicazione del Modello Organizzativo: tali principi sono sanciti nel Codice Etico allegato al presente documento;
- il sistema di analisi del rischio che vengano perpetrati i reati di cui al D.Lgs 231/01, mediante:
 - ✓ mappatura dei rischi che descrive le attività suscettibili di configurare una responsabilità dell'ente (attività sensibili);
 - ✓ individuazione delle funzioni aziendali soggette al rischio di commissione dei reati.
- l'individuazione delle direttive della Fondazione, tramite la definizione di procedure e protocolli che disciplinano le specifiche attività sensibili con il fine particolare di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto in riferimento, che costituiscono il sistema di controllo interno.
- l'individuazione e la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. a d.lgs. 231/2001.
- l'individuazione di uno specifico sistema sanzionatorio: i dettagli in merito alle tipologie di sanzioni e alle modalità di irrogazione sono descritte in uno specifico documento ("Sistema disciplinare") allegato al presente documento.

Tale documento è completato ed integrato dai seguenti allegati che sono parte integrante del Modello Organizzativo di FIIRV:

- Reati presupposto
- Codice Etico
- Sistema sanzionatorio
- Procedura whistleblowing

Il presente documento, come pure gli altri documenti richiamati, prima della loro emissione e diffusione, vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione di FIIRV che dichiara di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

I destinatari del presente modello sono tenuti alla conoscenza ed osservanza dei principi in esso contenuti. Analoga informativa viene assicurata nei confronti degli enti esterni che interagiscono in maniera continuativa e strutturata con la Fondazione attraverso la pubblicazione del Codice Etico e di un estratto del modello sul sito www.ricercaperlavita.it.

2. LA FONDAZIONE ISTITUTO INSUBRICO RICERCA PER LA VITA (FIIRV)

La Fondazione Istituto Insubrico di Ricerca per la Vita è nata dall'impegno e dall'intervento del Presidente della Provincia di Varese, che ha fondato la FIIRV ed è riuscito a coinvolgere lo Stato e Repubblica del Cantone Ticino, la Comunità di lavoro Regio Insubrica, l'Università dell'Insubria, la Fondazione Cardiocentro Ticino e il Comune di Busto Arsizio, e più recentemente il Gruppo Ospedaliero San Donato Foundation, i quali tutti insieme ne hanno promosso la realizzazione con il chiaro obiettivo di sostenere, promuovere e tutelare la ricerca in un contesto transfrontaliero di grandi potenzialità.

La Fondazione persegue plurimi obiettivi, primo fra tutti favorire ed incentivare la ricerca medico-scientifica, supportando iniziative di sviluppo delle biotecnologie rivolte alla

scienza della vita, alla salvaguardia della salute dell'uomo e alle biotecnologie industriali ad alta accettabilità.

Ciò grazie anche alla gestione dell'Insubrias BioPark - ottavo parco scientifico tecnologico e incubatore di imprese in Italia nel settore biotech - massimizzandone le potenzialità tecnologiche ospitando aziende che contribuiscano a creare valore aggiunto e valorizzando il ruolo del Parco stesso come luogo d'incontro che favorisce il dialogo tra cultura scientifica e cultura imprenditoriale.

LA STORIA

In particolare, questo Centro Ricerche con sede in Gerenzano nasce nel 1987 come Centro Ricerche del Gruppo Lepetit, azienda che ha rappresentato per anni l'eccellenza a livello mondiale nella ricerca farmaceutica e precisamente nella ricerca e sviluppo di antibiotici.

Nel 1964 *Marion Merrel Dow Research Institute* iniziò, infatti, un'operazione di acquisizione del Gruppo Lepetit, che si concluse negli anni '80, per via delle importanti scoperte che l'azienda aveva prodotto negli anni (quali le molecole di Rifampicina e Teicoplanina). Marion Merrel Dow scelse dunque come punto strategico di azione il Centro

Ricerche di Gerenzano, dove negli anni si susseguirono diverse realtà aziendali che produssero altrettante importanti scoperte in questi laboratori, dove furono trasferite le attività di ricerca del Gruppo Lepetit riguardo prodotti naturali di origine microbica.

Nel dicembre 1996, in seguito ad un'operazione di *management buy out*, fa il suo ingresso nel Centro Ricerche di Gerenzano la Biosearch Italia s.p.a., che si distingue per un'attività di ricerca con grandi risultati, attraverso lo sviluppo della Ramoplanina e successivamente, dopo la fusione con la società americana *Versicor Inc*, da cui nascerà *Vicuron Pharmaceuticals*, della Dalbavancina, entrambe molecole anti-infettive.

L'estrema importanza di queste scoperte è confermata dal successivo intervento del colosso americano *Pfizer Inc*, che decide di acquisire la neonata società e di acquistare sia il Centro Ricerche che i brevetti delle scoperte.

Il cardine delle attività di ricerca del Centro era basato sulla diversità chimica ottenuta da una delle più grandi collezioni al mondo di microrganismi produttori di principi attivi.

In seguito all'acquisizione di *Vicuron*, *Pfizer* ha deciso di cedere una serie di *assets* di ricerca alla Provincia di Varese, grazie al lavoro ed all'accordo siglato dal Presidente della Provincia di Varese, che poi ha deciso di fondare la Fondazione Istituto Insubrico di Ricerca per la Vita e cedere il centro di ricerca e tutti gli *assets*.

Natura giuridica di FIIRV

FIIRV è una Fondazione e in quanto tale si caratterizza per legge (Libro Primo, Titolo I delle Persone Giuridiche, Capo II delle Associazioni e Fondazioni: artt. 14 ss. c.c.) per lo scopo sociale e pubblico volto alla ricerca scientifica senza fini di lucro.

Come previsto nello statuto, la Fondazione oltre all'attività istituzionale propriamente detta, si occupa anche di fornitura di servizi alle Società incubate all'interno dell'Insubrias BioPark, per tale ragione può essere classificata al pari di una società commerciale ma con la peculiarità che gli utili eventualmente conseguiti, gli avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominate non potranno essere distribuiti a fondatori, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi dell'ente (art. 8 c. 2 d. lgs. 117/2017).

La Fondazione è sottoposta, come previsto dall'art. 25 del Codice civile, alla vigilanza della Prefettura competente che si occupa del controllo sull'amministrazione della stessa, provvedendo alla nomina e alla sostituzione degli amministratori o dei rappresentanti, quando le disposizioni contenute nell'atto di fondazione non possono attuarsi; annullando, sentiti gli amministratori, con provvedimento definitivo, le deliberazioni contrarie a norme imperative, all'atto di fondazione, all'ordine pubblico o al buon costume e sciogliendo

l'amministrazione per poi nominare un commissario straordinario, qualora gli amministratori non agiscano in conformità dello statuto o dello scopo della fondazione o della legge.

2.1 ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

La Fondazione si pone l'obiettivo di stimolare e supportare iniziative di sviluppo delle biotecnologie rivolte alla scienza della vita e alla salvaguardia della salute dell'uomo, con particolare riferimento all'area geografica sovranazionale della Regione Insubrica.

Le aree di ricerca che la Fondazione intende valorizzare sono le biotecnologie per la salute e le biotecnologie industriali ad alta accettabilità. In presenza di queste sinergie di rete con territori complementari e limitrofi, la Fondazione si propone inoltre di promuovere un coordinamento tra i diversi livelli di gestione che possono concorrere alla definizione e all'attuazione delle policy nel settore, nel tentativo di delineare una strategia organica ed integrata per lo sviluppo della ricerca biotecnologica nelle scienze della vita e stimolare la nascita di iniziative di alta competitività. È esclusa ogni attività che preveda la distruzione e la manipolazione di embrioni umani.

Per il raggiungimento dei suoi scopi, la Fondazione può:

- a) stipulare ogni opportuno atto o contratto, anche per il finanziamento delle operazioni deliberate, tra cui, senza esclusioni di altri, l'assunzione di mutui a breve, a medio o lungo termine, la locazione, l'assunzione in concessione o comodato o l'acquisto, in proprietà o in diritto di superficie, di immobili, la stipula di convenzioni di qualsiasi genere anche trascrivibili sui pubblici registri, con enti pubblici o privati, che siano considerate opportune per il raggiungimento degli scopi della Fondazione;
- b) amministrare e gestire i beni di cui sia proprietaria, locatrice o comodataria o comunque posseduti, anche predisponendo e approvando progetti e lavori di restauro o manutenzione straordinaria;
- c) stipulare convenzioni per l'affidamento in gestione delle attività da svolgersi negli immobili posseduti;

- d) partecipare ad associazioni, enti ed istituzioni, pubbliche e private, la cui attività sia rivolta direttamente o indirettamente al perseguimento di scopi analoghi a quelli della Fondazione medesima: la fondazione potrà, ove lo ritenga opportuno, concorrere anche alla costituzione degli organismi anzidetti;
- e) compiere ogni atto che direttamente o indirettamente persegua il raggiungimento dello scopo della Fondazione;
- f) costituire ovvero partecipare a società di capitali che svolgano attività strumentali al perseguimento degli scopi statutari.

All'interno di FIIVR sono presenti il laboratorio di Chimica Medicinale, quello di Tecnologie microbiche, il laboratorio di Preparazione terreni, quello di Biologia cellulare e di Collezioni microbiche: pecci ed estratti.

La Fondazione Istituto Insubrico di Ricerca per la Vita possiede inoltre un patrimonio intellettuale di immenso valore, ereditato da *Pfizer Vicuron*, la cui costituzione cominciò nel 1997 con *Biosearch Italia*.

Il valore di questo patrimonio è dato dalla varietà degli elementi che lo compongono: estratti, ceppi e molecole chimiche già purificate.

FIIRV possiede anche un database (AntiBiotic Literature database) progettato e operativo su piattaforma ORACLE, che raccoglie un ricchissimo elenco di prodotti naturali ottenuti attraverso processi di fermentazione, e appositamente progettato per la caratterizzazione dei composti noti (*dereplication*). È uno strumento di grande utilità per chimici che si occupano di isolamento di prodotti naturali bioattivi all'interno di programmi di screening per industrie farmaceutiche. Tutti i dati contenuti nell'ABL provengono dalla letteratura esistente, a partire dagli anni 50' fino ai giorni nostri (brevetti e riviste scientifiche).

A seguito di concessione di nulla osta da parte della Regione Lombardia, la Fondazione esercita inoltre attività di ricerca e sperimentazione sugli animali. FIIRV è, quindi, sottoposta alle normative specifiche al riguardo, ovvero il D.Lgs. 116/92, emanato in applicazione della Direttiva 86/609/CEE, e le successive circolari applicative del Ministero

della sanità n. 17 - 18 del 5/05/1993, n. 8 del 22/04/1994 e n. 6 del 14/05/2001. In particolare, la Fondazione nel pieno rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 116/1992, nomina un Responsabile per ogni singola ricerca scientifica, dispone di un Medico Veterinario che assicura il benessere degli animali, mantiene il pieno rispetto dei requisiti ambientali richiesti per la stabulazione, osserva le procedure previste per la comunicazione delle esperienze agli Organi competenti, nonché tutte le procedure per l'ottenimento dell'autorizzazione in qualità di Stabilimento utilizzatore.

In aggiunta, FIIRV dispone dell'autorizzazione del Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli alimenti di origine animale di Regione Lombardia ad attivare presso la propria Struttura lo stabilimento di allevamento e fornitura di animali da esperimento, c.d. stabulario

Inoltre, il Dipartimento di Prevenzione Veterinario e Distretti Veterinari ha autorizzato la Fondazione alla detenzione di medicinali veterinari, custoditi secondo le procedure previste dalla normativa farmaci.

Nell'ambito dell'attività di ricerca, FIIRV può contare anche sulla collaborazione delle Società c.d. "incubate" all'interno dell'Insubrias BipoPark, quali Anemocyte, BioC-CheM solution, DaSP; DiaSorin, Dott. Alberto Milanese, GIBOB S.r.l., Kialab S.r.l., IGM Resins, IRCCS Istituto ortopedico Galeazzi e Silysiamont Spa che cooperano nella realizzazione di progetti scientifici.

Grazie alle numerose società inglobate, FIIRV trasferisce così nel territorio conoscenze e tecnologie, sfruttando le sinergie e la collaborazione fra enti istituzionali, strutture qualificate e istituti accademici stimolando la nascita di iniziative di alta competitività.

Le Società "incubate" hanno, quindi, la propria sede operativa nel Parco Tecnologico sito in Gerenzano in forza di un contratto di locazione sottoscritto con FIIRV, la quale offre alle stesse vari servizi dettagliatamente regolamentati in contratti di prestazione di servizi connessi e funzionali ai contratti di locazione in essere con le varie Società.

I proventi derivanti dalla locazione degli spazi e dai servizi offerti alle varie Società incubate vengono integralmente reinvestiti e utilizzati da FIIRV per sovvenzionare la ricerca, senza distribuzione degli utili ai soci nel pieno rispetto di quanto previsto dalla legge.

Il rapporto tra FIIRV e Servire s.r.l.

FIIRV controlla al 100% la società Servire s.r.l. la quale offre prestazioni di servizi alla Fondazione per uso proprio ma anche funzionali ai contratti sottoscritti con le società incubate.

Servire S.r.l. offre un servizio continuativo di sorveglianza tecnologica anche a favore delle Società Servite; un servizio di reception, la pulizia e manutenzione di tutte le aree a verde del Parco Tecnologico e degli spazi comuni, esterni e interni, del Parco Tecnologico, nonché di tutti gli spazi in uso esclusivo a FIIRV all'interno del Parco Tecnologico; cura la manutenzione della segnaletica interna, orizzontale e verticale, e dei pannelli indicatori, servizio di spargimento di sale nel periodo invernale e di spazzaneve, nonché servizio di spurgo dei pozzi neri.

Oltre a questo, Servire S.r.l. gestisce il sistema di climatizzazione (raffrescamento e riscaldamento) del Parco Tecnologico, inclusa la manutenzione periodica degli impianti e la riparazione di guasti; si occupa della manutenzione ordinaria e del monitoraggio quotidiano, fisico, chimico e visivo, del depuratore, con rilevazione dello stato del processo depurativo, segnalazione di eventuali guasti e di necessità di intervento, della manutenzione degli ascensori e degli elevatori del Parco Tecnologico.

Servire S.r.l. si occupa anche della manutenzione e degli adempimenti necessari per ottenere la certificazione periodica dei montacarichi; della messa a disposizione di distributori di bevande, rifornimento periodico e manutenzione degli stessi; della messa a disposizione di connettività dati e audio e di servizio di telefonia in misura adeguata per tutto il Parco Tecnologico.

Oltre a ciò, Servire S.r.l. gestisce l'utilizzo delle sale riunioni e fornisce l'assistenza tecnica durante l'utilizzo delle stesse; si occupa della manutenzione e dell'aggiornamento del sito

web di FIIRV, nonché di gestire gli interventi di manutenzione e riparazione, anche presso le Società Servite.

Servire s.r.l. offre anche servizi di facchinaggio e magazzinaggio e supporto nella richiesta, ricerca e formazione di documentazione.

Da ultimo, Sevire s.r.l. è centrale acquisti e si occupa del processo di selezione e gestione dei fornitori della Fondazione (utilities e fornitori di beni e servizi) sulla base della convenzione in essere tra le parti.

2.2 STRUTTURA SOCIETARIA E ORGANIZZATIVA

La struttura societaria ed organizzativa è descritta nello statuto della Società che attribuisce al Consiglio di Amministrazione i più ampi poteri e demandando al Presidente del Consiglio di Amministrazione gli atti di ordinaria amministrazione, essendo ad esso demandato di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, nei limiti dei poteri e delle deleghe conferite.

Nello statuto sono altresì individuati quali Organi della Società:

- Il Consiglio di Amministrazione
- Il Presidente
- Il Vice-Presidente
- Il Direttore Generale
- Il Comitato scientifico
- l'Organo di Revisione Contabile

Tutti i soci nominano un proprio consigliere ad eccezione della Provincia di Varese, che in qualità di socio fondatore può nominare due Amministratori del CdA della Fondazione ed indicare a quest'ultimo organo collegiale il Presidente ed il Vicepresidente da nominare.

I soci sono così ben rappresentati all'interno del CDA e per tale ragione non è prevista l'Assemblea, organo peraltro meramente facoltativo per le fondazioni.

Tutte le funzioni aziendali che rivestono ruoli di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (funzioni "apicali") hanno ricevuto deleghe specifiche e dettagliate in merito ai compiti e alle responsabilità di cui sono incaricate.

A valle del Consiglio di Amministrazione le funzioni rilevanti nella gestione operativa della fondazione sono individuate nelle funzioni:

- del Direttore Generale

Inoltre, ai soli fini della tutela in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, al Direttore Generale sono delegati tutti gli obblighi di cui all'art.18 del D.Lgs 81/08, ad esclusione di quelli non delegabili.

Inoltre, per tutte le funzioni, comprese le funzioni sottoposte all'altrui direzione, è stato definito un organigramma funzionale in cui sono individuate le relazioni gerarchiche della fondazione integrato da un mansionario in cui per ogni funzione sono descritti i compiti e le responsabilità associate.

Le variazioni organizzative che interessano le funzioni aziendali, unitamente agli aggiornamenti dell'organigramma, vengono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente con adeguata e tempestiva comunicazione, tramite apposite disposizioni aziendali.

2.3 INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ATTUAZIONE DEL D.LGS 231/2001

La Fondazione ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio di FIIRV, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

La Fondazione persegue un risultato che consiste nella razionalizzazione del sistema di gestione, previa adeguata identificazione delle aree a rischio di perpetrazione dei reati espressamente indicati dal D.Lgs 231/01

Attraverso l'adozione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", come definito nel D.Lgs. 231/2001" da parte del Consiglio di Amministrazione di FIIRV si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- creare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto della Fondazione stessa nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- riconfermare che la violazione delle disposizioni sancite nel Codice Etico, nel Modello, nelle procedure e nelle clausole contrattuali per ciò predisposte potrebbe costituire illecito penalmente sanzionabile e, comunque, comportamento contrario ai

principi etici ai quali la Fondazione intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- riconfermare che tali forme di comportamento illecito sono comunque contrarie - oltre che alle disposizioni di legge - anche ai principi etici ai quali la Fondazione intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale e, come tali sono fortemente condannate (anche nel caso in cui la Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio);
- intervenire prontamente al fine di prevenire od ostacolare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello e ciò soprattutto grazie ad un'attività di monitoraggio sulle aree a rischio.

Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire alla Fondazione di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere a migliorare la Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione del Consiglio di Amministrazione che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare (prevenzione del rischio di reato) e la necessaria

conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

Con riferimento agli aspetti gestionali e di governance, la Fondazione si riferisce a quanto disposto dallo Statuto, in cui sono descritte competenze, responsabilità e poteri degli Organi Societari e del Personale Apicale della Fondazione.

Come suggerito dalle Linee Guida delle associazioni di categoria, il Modello formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità e la chiara individuazione dei compiti e dei poteri ai consiglieri muniti di deleghe, ai procuratori ed ai soggetti esterni cui la Fondazione ha conferito incarichi, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni (laddove le dimensioni organizzative lo permettano) e la riserva all'organo collegiale di buona parte delle decisioni necessarie per il perseguimento dell'oggetto sociale.

Per quanto concerne la gestione operativa, i controlli preventivi si estrinsecano nella separazione di compiti e, laddove opportuno in relazione ai rischi di reato, alla riserva all'organo collegiale.

Per quanto concerne gli aspetti di controllo la Fondazione, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con le attività di controllo già svolte dalla stessa in collaborazione con gli studi di consulenza esterni (commercialista, consulente per bandi ecc.).

Il Modello non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato.

Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

Infine, le azioni di comunicazione e informazione previste dal Modello consentiranno:

- al Consiglio di Amministrazione, al Personale Apicale e a tutti i dipendenti/collaboratori, quali potenziali autori dei Reati, di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della totale e assoluta disapprovazione della Fondazione nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente il Consorzio potrebbe trarne un vantaggio;
- alla Fondazione di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

Il Modello adottato, perciò, coinvolge ogni aspetto dell'attività della Fondazione, attraverso la ricerca della distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo (ove possibile), con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza e tutto il Personale Apicale e, laddove ritenuto possibile ed efficace, i sistemi informativi, rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Fondazione.

Il Modello rappresenta un sistema strutturato ed organico di processi, procedure e attività di controllo (preventivo ed ex post), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente regolamentazione attraverso procedure, specifiche clausole contrattuali vincolanti per gli appaltatori (e, tramite questi, per i subappaltatori), i professionisti, i collaboratori e, più in generale, tutti i fornitori di servizi.

2.4 CODICE ETICO

Elemento fondamentale nella gestione aziendale è il Codice Etico, che la Fondazione ha adottato, anche in relazione alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001, ed ispirato alla sana trasparente e corretta gestione della stessa.

Le regole contenute nel presente Modello si integrano con quelle contenute nel Codice Etico, con il distinguo rappresentato dalla diversa finalità che l'adozione del Modello assume, nei confronti del Codice Etico.

A tale proposito:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento attraverso il quale FIIRV esprime principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come valori alla cui osservanza vengono richiamati tutti i dipendenti, collaboratori e partner;
- il Modello organizzativo, la cui dimostrata adozione rappresenta l'esimente dalla responsabilità amministrativa, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato.

La ragione dell'esistenza del Codice Etico si basa sulla consapevolezza della Fondazione che le regole di chiarezza, lealtà, onestà, abbiano un'importanza particolare e che debbono essere presenti sia nei comportamenti interni alla Fondazione che nei comportamenti verso l'esterno.

Il Codice Etico assicura che i valori etici fondamentali della Fondazione siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale.

Il complesso di regole comportamentali che vengono quindi introdotte, costituiscono condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale.

Il Codice Etico disciplina le condotte rilevanti, sotto il profilo etico, nella conduzione delle attività aziendali che i collaboratori (amministratori, dipendenti in ogni accezione, consulenti esterni, e in genere chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza anche di fatto) della Fondazione devono attenersi.

3 MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1 I CONTENUTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il Modello è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato attualmente contemplate dal Decreto e, in tale ambito, delle possibili condotte illecite che potrebbero essere realizzate nel settore specifico di attività della Fondazione.

Nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello Organizzativo di FIIRV è costituito da un insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e procedure finalizzati alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili per prevenire, in maniera efficace ed efficiente, la realizzazione, o della tentata realizzazione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Non è obiettivo del presente documento quello di riprodurre e/o di sostituire la normativa interna in vigore, che rimane naturalmente applicabile, anche a presidio e tutela dei rischi connessi al Decreto: in particolare tutte le norme, le procedure e i protocolli che regolano il sistema organizzativo della Fondazione sono di supporto nella realizzazione degli obiettivi di prevenzione dei reati definiti nel Modello organizzativo di FIIRV.

3.2. LA METODOLOGIA ADOTTATA

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello si è articolato nelle seguenti attività:

- a) analisi del quadro generale di controllo della Fondazione (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe, ecc.);
- b) analisi dell'operatività della Fondazione al fine di identificare le "attività sensibili", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate, e le unità organizzative coinvolte;
- c) analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere;
- d) redazione di appositi Protocolli per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Fondazione atti a prevenire la commissione dei reati

nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

- e) definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- f) istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo e il Consiglio di Amministrazione.
- g) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

3.3. STRUTTURA DEL MODELLO DI FONDAZIONE ISTITUTO INSUBRICO RICERCA PER LA VITA

Alla luce di quanto sopra esposto, il Modello Organizzativo di FIIRV si fonda su:

- il Codice Etico destinato a fissare le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce l'attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, la separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi - e i soggetti chiamati a controllare la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura delle aree aziendali sensibili, vale a dire la descrizione di quei processi nel cui ambito risulta più agevole l'eventuale commissione di uno dei reati presupposto;
- i processi strumentali alle aree aziendali sensibili ovvero quei processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi in grado di evitare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato;
- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative corrette per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali sensibili;
- l'indicazione dei soggetti che intervengono a presidio di tali attività, nei ruoli auspicabilmente distinti sia di esecutori sia di controllori ai fini di una segregazione dei compiti di gestione e di controllo;
- la adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del

processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni secondo il requisito della unicità del preposto alla funzione;

- l'individuazione di metodologie e di strumenti che assicurino un adeguato livello di monitoraggio e di controllo, sia diretto sia indiretto, essendo il primo tipo di controllo affidato agli operatori specifici di una data attività e al preposto, nonché il secondo controllo al management e all'Organismo di Vigilanza;
- la precisazione dei supporti informativi per la tracciabilità delle attività di monitoraggio e di controllo (es. schede, tabulati, rapporti ecc.);
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Fondazione;
- l'attuazione di un piano: 1) di formazione del personale che opera in aree sensibili, degli amministratori e dell'Organismo di Vigilanza; 2) di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un Organismo di Vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

La documentazione relativa al modello si compone delle seguenti parti:

Allegato 1: reati presupposto

Allegato 2: codice etico

Allegato 3: sistema disciplinare ai sensi del d.lgs. 231/2001

Allegato 4: procedura whistleblowing

Parte speciale 0: premessa parte speciale

1. parte speciale A: reati contro la Pubblica Amministrazione e reati corruttivi
2. parte speciale B: Reati societari
3. parte speciale C: Reati di criminalità organizzata, transnazionali e con finalità di terrorismo
4. parte speciale D: Delitti contro la personalità individuale e in materia di immigrazione
5. parte speciale E: Reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sulla sicurezza sul lavoro

6. parte speciale F: Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio
7. parte speciale G: Reati in materia di criminalità informatica e di trattamento illecito di dati, reati inerenti il diritto d'autore e falsità in monete
8. parte speciale H: Reati ambientali
9. parte speciale I: reati tributari

3.4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, lettera b) del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle

indicazioni del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un organismo interno alla Fondazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'autonomia e indipendenza richieste dalla norma presuppongono che l'OdV, nello svolgimento delle sue funzioni, sia posto in posizione funzionale paritetica all'intero Consiglio di Amministrazione.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, che svolge funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello, il relativo incarico è affidato ad un organismo ad hoc, istituito dal Consiglio di Amministrazione come da delibera di istituzione del Modello.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV della Fondazione è supportato, di norma, da tutte le funzioni aziendali, potendosi, a propria esclusiva scelta e ove lo ritenga opportuno, avvalere di altre funzioni e professionalità esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini della scelta dell'Organismo di Vigilanza, è stato ritenuto opportuno valutare, con riferimento a ciascuna delle soluzioni ipotizzate, la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- autonomia ed indipendenza dell'organismo e dei membri intesi come:
 - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi;
 - possibilità di relazionarsi direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- professionalità, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo, per il tramite dei membri, deve possedere:
 - adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali oltre che adeguata competenza specialistica in materie attinenti al d.lgs. 231/01 e alle attività maggiormente a rischio in base alla mappatura di cui al presente Modello;
- continuità di azione, intesa come elevata periodicità delle attività di vigilanza e controllo ed il proficuo utilizzo - con frequenti flussi informativi - delle funzioni aziendali preposte ai controlli.

In considerazione degli elementi sopra illustrati e avuto specifico riguardo alla struttura ed operatività della Fondazione, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. 231/2001 mediante apposita delibera.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi (documenti redatti dall'Organismo di Vigilanza).

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile la dotazione finanziaria necessaria ad espletare al meglio la propria funzione. Il potere di spesa è esplicito in conformità ai vigenti processi aziendali in tema.

Durata in carica, decadenza e sostituzione dei membri

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a definire la durata del mandato dell'Organismo di Vigilanza all'interno della delibera di nomina.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di fatti illeciti che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Fondazione, nel qual caso il neo eletto Consiglio di Amministrazione provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

È altresì rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

Ai fini della valutazione dei requisiti di autonomia e indipendenza, i componenti OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

1. non dovranno rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Fondazione;
2. non dovranno svolgere funzioni esecutive per conto di FIIRV;
3. non dovranno intrattenere significativi rapporti di affari⁴ con FIIRV, salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
4. non dovranno far parte del nucleo familiare degli amministratori o di uno dei Soci della

⁴ Si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato..

Fondazione;

5. non dovranno risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni superiori al capitale della Fondazione, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo sulla Società;
6. non dovranno essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per Reati di cui il Modello mira la prevenzione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza di cui al precedente punto e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Oltre che in caso di morte, decadono automaticamente dalla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- ricadono nelle ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti;
- vengono dichiarati ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- siano condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza comporta la decadenza automatica dalla carica stessa.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Sono condizioni di revoca per giusta causa:

- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente di una Società controllata o collegata;
- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

In caso di dimissioni o decadenza automatica dei componenti dell'Organismo, questo ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo componente.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono intrattenere significativi rapporti di affari con la Fondazione, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

Non si intendono "rapporti di affari" il rapporto di lavoro subordinato, la rappresentanza organica, l'essere componente di consigli d'amministrazione, l'esercitare l'attività di controllo sindacale o dell'organismo di controllo contabile, nell'ambito della Fondazione, qualora detti incarichi fossero già esistenti, anche in posizioni diverse, prima dell'assunzione del ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini del presente documento, si considerano "significativi" i rapporti di affari che superano il 15% del volume di affari del professionista o dello studio in cui è associato.

Regole di convocazione e funzionamento

Le regole di convocazione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono formulate in apposito regolamento che, nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, l'OdV stesso internamente redige ed approva.

Pertanto, per conoscere gli aspetti operativi riguardanti il funzionamento e i ruoli all'interno dell'Organismo, si rimanda al Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello e di tutti gli aspetti decisionali operativi attinenti l'organizzazione, la gestione e il sistema dei controlli interni aziendali è del Consiglio d'Amministrazione, quale organo preposto all'adeguatezza organizzativa ai sensi dell'articolo 2381 del codice civile.

Mentre l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'effettiva osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Societari, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Per quanto concerne le modalità attuative dei compiti sopra enunciati, l'Organismo di Vigilanza fa riferimento al proprio Regolamento nel quale sono meglio specificati i compiti di vigilanza in relazione ad efficacia, effettività e opportunità di aggiornamento del Modello.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo, il budget e le prerogative necessari al fine di garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di monitorare l'aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Il reporting agli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità. Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera.

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando gli scostamenti dal piano di attività preventiva.

Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni al Consorzio, sia in termini di efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

In caso di urgenza l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali criticità riscontrate.

Gli incontri con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Laddove l'OdV riferisca in una occasione per cui sia prevista la verbalizzazione nel libro dei verbali del Consiglio di Amministrazione, l'OdV non sarà necessariamente tenuto a redigere verbale nel proprio libro delle riunioni, ma potrà essere archiviata a cura dell'OdV stesso una copia del verbale dell'Organo Sociale di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specifici.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante flussi informativi da parte di Amministratori, Personale Apicale e sottoposto in merito ad eventi e aspetti dell'ordinaria e straordinaria attività che potrebbero essere di interesse dell'Organismo stesso.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo stesso e/o da questi richieste al Personale della Fondazione; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("**flussi informativi**").

La disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, con l'individuazione delle informazioni che devono essere comunicate e delle modalità di trasmissione e valutazione di tali informazioni, come detto, è definita dall'OdV. Debbono, comunque, essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- Documentazione attinente l'approvazione del bilancio (bilancio, relazioni e note organi e funzioni societarie);

- Modifiche organigrammi e funzionigrammi aziendali;
- Modifiche sistema di deleghe e poteri;
- Nuovi servizi;
- Verifiche ispettive di autorità pubbliche o di vigilanza (ATS, Ministero della Salute, Arpa, VVdFF, Agenzia entrate, ecc.);
- Eventuali eventi per deroghe all'attuazione del Modello e delle procedure operative;
- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, Autorità Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti della Società, di Personale Apicale o Sottoposto della Società, ovvero di ignoti (nel rispetto delle vigenti disposizioni privacy e di tutela del segreto istruttorio);
- Rapporti predisposti dagli Organi Societari nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di rischio rispetto al regime di responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto relativamente alla Fondazione;
- Procedimenti disciplinari per violazione del Modello, Codice Etico e/o normativa aziendale;
- Notizie relative ad emergenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale;
- Infortuni sui luoghi di lavoro e avvenimenti relativi;
- Corsi di formazione (231, antiriciclaggio, igiene e sicurezza, privacy & security, ambiente altre materie di rilevanza per la prevenzione dei rischi legali)
- Eventuali deroghe a procedure, regolamenti o norme aziendali.

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza (whistleblowing)

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei Destinatari su base occasionale in merito a ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed **attinente all'attuazione e la violazione del Modello nelle Aree a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto**, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("**segnalazioni**").

In particolare devono essere segnalati le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un

- rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per il Consorzio ai sensi del Decreto;
 - operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Fondazione ai sensi del Decreto.

Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi e delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni.

I Flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera dei responsabili delle diverse funzioni aziendali mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo, tra cui la posta elettronica alla casella odv@ricercaperlavita.it.

Le Segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello, del Codice etico o dei Protocolli Preventivi devono pervenire mediante l'apposito sistema di segnalazione predisposto dalla Fondazione.

Le modalità di valutazione e gestione delle segnalazioni è disciplinata da apposita procedura "Whistleblowing" (**allegato 4 alla Parte Generale** del Modello) e dal Regolamento di funzionamento predisposto dall'Organismo di Vigilanza.

Obblighi e requisiti del sistema di segnalazione (whistleblowing)

Tutti i Destinatari (quali a mero titolo di esempio: Apicali, Sottoposti e terzi che operano nell'interesse o vantaggio della Fondazione), hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Fondazione, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato da FIIRV, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura (**allegato 4 alla Parte Generale** del Modello) e un canale alternativo di comunicazione/ segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

In tale ottica, il canale predefinito è una casella di posta elettronica dedicata odv@ricercaperlavita.it a cui potrà accedere solamente il componente dell'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

1.1.1. Disciplina del segreto

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231 e dettagliati dalla procedura in materia di *whistleblowing*, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura *whistleblowing* siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Resta invece fermo l'obbligo di rispettare il segreto professionale e di ufficio per chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Fondazione o gli organi e funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni, le quali nel rispetto della vigente procedura *whistleblowing* (e nell'ambito della propria autonomia e indipendenza) abbiano chiesto pareri specialistici a supporto. Si escludono dunque dall'opportunità di segnalazione i terzi che abbiano con la Società un rapporto di consulenza professionale o assistenza (nello specifico avvocati) in quanto soggetti al segreto professionale (obbligo deontologico).

Interessi del componente dell'Organismo di Vigilanza nelle decisioni dell'Organismo stesso

Laddove il componente abbia un interesse, diretto o indiretto, rispetto ad una decisione da assumere, il componente stesso è tenuto ad astenersi e richiedere che la decisione sia presa dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, resta fermo il diritto del consigliere di partecipare alla riunione e, solo dopo la comunicazione del proprio interesse, di esprimere il proprio parere sul tema.

Segnalazioni aventi ad oggetto i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Laddove la Segnalazione riguardi un componente interno dell'Organismo di Vigilanza, si segue la procedura standard.

Qualora la Segnalazione contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto più componenti dell'OdV (o l'unico componente in caso di Organismo monocratico), la stessa dovrà essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna al Presidente del CdA del fascicolo documentale.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, esegue l'istruttoria avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati.

Registrazione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce, tramite il proprio regolamento, le modalità di registrazione delle segnalazioni relative alle violazioni del Modello o di un Protocollo; tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi degli eventuali segnalanti e delle istruttorie di verifica, al fine di garantire che tali dati e informazioni non siano consultabili da persone diverse dallo stesso componente dell'OdV.

3.5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne. Tali infrazioni compromettono il legame di fiducia intercorrente fra le Parti e legittimano la applicazione da parte della Fondazione di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Fondazione è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la proporzionalità della sanzione rispetto alla violazione rilevata; proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione,
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

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

In riferimento al sistema sanzionatorio è importante sottolineare che, mentre le sanzioni pecuniarie si applicano sempre quando vi sia responsabilità amministrativa dell'ente, le sanzioni interdittive si applicano soltanto:

- se espressamente previste per il reato commesso;
- se l'ente ne ha tratto un profitto di rilevante entità;
- se il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le modalità con cui la Fondazione ha adottato il sistema sanzionatorio sono descritte nel documento “Sistema disciplinare”, in allegato al presente documento e parte integrante del Modello Organizzativo.

Nel documento sono descritte nel dettaglio le modalità per l’applicazione delle sanzioni disciplinare, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento e dall’art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 - Statuto dei Lavoratori; il documento descrive le diverse modalità per l’applicazione di sanzioni a:

- Lavoratori subordinati
- Dirigenti
- Lavoratori autonomi, collaboratori esterni e soggetti terzi
- Amministratori e sindaci
- Componenti dell’ODV

La divulgazione del Sistema disciplinare, avviene tramite la consegna del documento “Sistema disciplinare” a tutto il personale subordinato in forza (compresi i Dirigenti), nonché ad ogni neo-assunto contestualmente al suo ingresso in azienda.

Copia del “Sistema disciplinare” dovrà essere esposto nelle bacheche aziendali.

3.6 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

La Fondazione, consapevole dell’importanza degli aspetti formativi e informativi quali Protocolli Preventivi di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del Personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell’attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla funzione aziendale competente in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell’applicazione del Modello.

L’attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il Personale, compreso il Personale Apicale, della Fondazione.

Le attività di informazione e formazione devono essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione del Modello e in occasione dei successivi aggiornamenti, è prevista:

- una comunicazione a tutto il Personale in forza allo stato circa l'emanazione del presente documento e di tutti i successivi aggiornamenti che si renderanno necessari;
- successivamente, ai nuovi assunti, la consegna di un *set* informativo, contenente i riferimenti al Modello, al Codice Etico e ai relativi Protocolli Preventivi, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza delle informazioni;
- la sottoscrizione da parte dei Dipendenti di apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;
- la pianificazione di una specifica attività di formazione con riferimento al personale direttivo/ai responsabili di funzione e con funzioni di rappresentanza della Fondazione.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è stata predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e periodicamente aggiornata (nella quale sono presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il *set* informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

INFORMAZIONE AGLI ALTRI SOGGETTI TERZI

Per quanto concerne gli ulteriori Destinatari, in particolare clienti, fornitori e consulenti della Fondazione, FIIRV prevede, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite clausole contrattuali che informano sulle politiche e le procedure adottate sulla base del Codice Etico e del Modello nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali documenti possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a Protocolli del Modello.

3.7 APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il presente Modello è approvato dall'organo amministrativo e modificato dallo stesso.

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità dell'organo amministrativo che è, pertanto, responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 comma 1 lettera a del D. Lgs. 231/2001 il Modello deve essere modificato o integrato dall'organo amministrativo, nei limiti strettamente necessari prima della deliberazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza ogni qual volta:

- a) si riscontrino violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute tali da evidenziarne l'inadeguatezza o l'inefficacia ai fini di prevenzione dei Reati;
- b) intervengano modifiche legislative o mutamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività della Fondazione.

Con riferimento alle procedure richiamate nel Modello 231, le stesse sono aggiornate dagli Uffici competenti secondo le regole dei sistemi di gestione di cui fanno parte, a condizione che le revisioni apportate non comportino la modifica sostanziale o l'eliminazione di presidi di controllo in esse contenute.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo alle funzioni aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

E' inoltre compito dell'Organismo proporre all'Organo Amministrativo modifiche o aggiornamenti del Modello in riscontro di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo nonché del mutato quadro normativo di riferimento.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è svolta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs 231/2001.