

**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

- ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 -

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Fondazione per l'Infanzia Ronald McDonald Italia
Rev. aprile 2017

INDICE

PREMESSA

SEZIONE I

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE
 - 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche p. 3
 - 1.2. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente p. 4
 - 1.3. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa p. 8

SEZIONE II

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FONDAZIONE RONALD MCDONALD
 - 2.1. Descrizione della Fondazione e motivazioni nell'adozione del Modello p. 11
 - 2.2. Finalità del Modello p. 12
 - 2.3. Approccio metodologico e struttura del Modello p. 13
 - 2.4. Modifiche e integrazioni del Modello p. 16
3. ORGANISMO DI VIGILANZA
 - 3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza p. 16
 - 3.2. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza p. 18
 - 3.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza p. 19
 - 3.4. Reporting nei confronti degli organi della Fondazione p. 21
 - 3.5. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza p. 21
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO
 - 4.1. Formazione del personale p. 23
 - 4.2. Informativa a collaboratori esterni p. 24
5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE
 - 5.1. Profili generali p. 24
 - 5.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati p. 26
 - 5.3. Sanzioni per soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con Fondazione p. 28
 - 5.4. Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione p. 28
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO p. 29

PREMESSA

Il presente documento disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il **Modello**) adottato da Fondazione per l'Infanzia Ronald McDonald (di seguito, **Fondazione Ronald McDonald** o la **Fondazione**) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni (nel seguito, per brevità, anche il **Decreto**).

I **Destinatari** del Modello sono:

- i componenti degli organi della Fondazione, compresi i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i dipendenti della Fondazione (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla medesima da un rapporto di lavoro subordinato);
- in genere, tutti quanti si trovino a svolgere – in nome o per conto della Fondazione e anche in conseguenza di un rapporto di collaborazione – una o più delle identificate attività a rischio.

Il presente documento si compone di una SEZIONE I a carattere generale, volta a illustrare la funzione e i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento.

La SEZIONE II illustra in dettaglio l'articolazione del Modello e ne definisce i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei Protocolli, caratteristiche e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione, linee guida del sistema disciplinare, aggiornamento del Modello.

Il Modello è corredato dai seguenti allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- allegato 1: Organigramma
- allegato 2: Catalogo dei reati presupposto
- allegato 3: Codice Etico
- allegato 4: Matrice dei rischi reato (Risk Assessment), con relativa appendice di aggiornamento 2015.

La Fondazione assoggetta – anche per il tramite dell'Organismo di Vigilanza di cui al successivo Capitolo 3 – il presente Modello a un costante monitoraggio, al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Fondazione, nonché la stessa normativa rilevante.

SEZIONE I

1. **IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE.**

1.1. **Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche.**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – il decreto legislativo n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (nel seguito, gli “**Enti**”).

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio del 2001, introduce nell’ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi:

- (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “*soggetti in posizione apicale*”);
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “*soggetti sottoposti*”).

Tale responsabilità dell’*Ente*, che viene accertata nell’ambito e con le garanzie del processo penale, *si cumula* alla responsabilità penale della *persona fisica* che ha realizzato materialmente il fatto.

Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende che l’*Ente* è chiamato a rispondere del reato *anche* quando l’autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione degli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto, gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente; per i casi più gravi, sono comminate anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, nei casi previsti dall’art. 4 del Decreto, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’*Ente*, oltre all’esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare *oggettivamente* il reato all’*Ente*, il legislatore impone inoltre

L'accertamento della colpevolezza dell'Ente: siffatto requisito *soggettivo* si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come mancata adozione o violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente.

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto.

Nella sua stesura originaria, la menzionata Sezione prevedeva i soli reati contro la Pubblica Amministrazione, ma per effetto di provvedimenti normativi successivi il catalogo dei "reati presupposto" è stato ampliato, sino a ricomprendere oggi:

a) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un Ente Pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione, nelle seguenti possibili forme: - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), - corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);

b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno"):

- reati di falso (di cui al capo III - artt. 476 ss. c.p.) aventi ad oggetto documenti informatici pubblici aventi efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
- c) **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter*, inserito dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94):
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra, esplosivi, armi clandestine, armi da sparo (delitti richiamati dall'art. 407 comma 2 lett. a) n. 5) c.p.p.);
- d) **delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis*, inserito dall'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*” e successivamente integrato dall'art. 17 comma 7 lett. a n. 2 della legge 23 luglio 2009 n. 99):
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- e) **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1, inserito dall'art. 17, comma 7, della legge 23 luglio 2009, n. 99):
 - turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513-*bis* c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.);
- f) **reati societari** (art. 25-*ter*, inserito dall'art. 3 del decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61 e modificato, da ultimo, dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262 (di seguito, la "**Legge Risparmio**") poi modificato dalla l. 6 novembre 2012 n. 190 e l. 22 maggio 2015, 69 e dal d.lgs. 15 marzo 2017, n. 38):
 - false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621bis c.c.);
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.);
 - falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.) ⁽¹⁾;
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.) ⁽²⁾;
 - impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);

⁽¹⁾ La Legge Risparmio ha espressamente abrogato l'art. 2623 del c.c., contestualmente inserendo nel decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (di seguito, il "**TUF**") un nuovo art. 173-*bis* rubricato "*Falso in prospetto*". Tuttavia, la menzionata Legge non ha conseguentemente modificato l'art. 25-*ter* del Decreto, che richiama tuttora la disposizione codicistica abrogata. Tale circostanza deve ritenersi dovuta a un difetto di coordinamento imputabile al legislatore e non è da escludersi un intervento correttivo di quest'ultimo nel futuro prossimo, sicché nell'elaborazione del Modello si è ritenuto prudente includere il rischio correlato.

⁽²⁾ Articolo abrogato dall'art. 37, comma 34, del d.lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010. La fattispecie risulta oggi collocata *sub* art. 27 d.lgs. n. 39/2010 ed è rubricata *Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale*². Peraltro, analogamente a quanto detto con riferimento alla fattispecie di falso in prospetto, la menzionata Legge non ha conseguentemente modificato l'art. 25-*ter* del Decreto, il quale richiama tuttora la disposizione codicistica abrogata e ciò ha indotto la recente giurisprudenza, anche di legittimità (ivi comprese le Sezioni Unite della Corte di Cassazione), a escludere l'operatività del Decreto a fronte della commissione del reato *de quo*. Tuttavia, in considerazione della possibilità di un intervento correttivo da parte del legislatore, anche in questo caso si è ritenuto prudente prendere comunque in considerazione, in sede di stesura del Modello e dei Protocolli, il rischio di commissione di tale reato.

- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c., come modificato dalla l. 6 novembre 2012, n. 190 e come da richiamo inserito alla lett. s-*bis*) dell'art. 25-*ter* del Decreto ad opera della medesima legge, come da ultimo modificata dal d.lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- g) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater*, inserito dall'articolo 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- h) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-*bis* c.p., richiamato dall'art. 25-*quater*.1, inserito dall'art. 8, comma 1, della legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i) **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies*, inserito dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dall'art. 10 della legge 6 febbraio 2006, n. 38):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis*, commi 1 e 2, c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.)
- j) **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (art. 25-*sexies*) previsti dalla parte V, titolo I-*bis*, capo II, del TUF (artt. 184-187), per come modificato dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (c.d. "Comunitaria 2004");
- k) **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (artt. 589 e 590, terzo comma, c.p., richiamati dall'art. 25-*septies*, inserito dall'articolo 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- l) **ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio** (artt. da 648 a 648-*ter*.1 c.p., richiamati dall'art. 25-*octies*, inserito dall'articolo 63 del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dalla l. 15 dicembre 2014, n. 186);
- m) **reati transnazionali**, richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la "Legge 146/2006"), recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle

Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001";

- n) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (fattispecie di cui agli artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies e 181-bis della legge 22 aprile 1941 n. 633, richiamati dall'art. **25-novies**, inserito dall'art. 5 comma 7 lett. c) della legge 23 luglio, n. 99, recante *Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*);
- o) **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. **25-decies**, inserito dall'art. 4 comma 1 della legge 3 agosto 2009, n. 116, recante *ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice di procedura penale*);
- p) **reati ambientali** (art. **25-undecies**, inserito dall'art. 2 del d.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, recante *Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione sanzioni per violazioni*, come da ultimo modificato dalla l. 22 maggio 2015, n. 68);
- q) **impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22 comma 12-bis del d.lgs. del 15 luglio 1998, n. 286, richiamato dall'art. **25-duodecies**, inserito dall'art. 2 comma 1 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109).

Non si può escludere, in futuro, l'inserimento di nuovi titoli di reato presupposto nel Decreto o, come nel caso della sopra menzionata Legge 146/2006 e del decreto legislativo 58/1998, l'emaneazione di testi legislativi che, pur non modificando direttamente il Decreto, ne dispongano l'applicabilità – integrale o meno – a ulteriori fattispecie di reato e/o di illecito amministrativo ⁽³⁾.

Tale eventualità – oggetto di attento monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza – determinerà gli opportuni aggiornamenti del Modello e dei presidi di controllo in ragione di nuovi “rischi-reato” ovvero la necessità di nuovi Protocolli, data la ricorrenza di nuove aree di rischio-reato.

Per una più analitica descrizione delle fattispecie di reato a oggi incluse nel “Catalogo dei reati presupposto”, si rinvia all'allegato 2 del presente documento.

1.3. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”.

⁽³⁾ Tale è, appunto, il caso degli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti rispettivamente dagli artt. 187-bis e ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in relazione ai quali il successivo art. 187-quinquies del medesimo decreto prevede un'autonoma responsabilità dell'Ente in aggiunta a quella dell'autore materiale dell'illecito.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, il Modello deve, dunque, rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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 a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da *soggetti in posizione apicale*, l'Ente non risponde se prova che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- (iv) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da *soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale*, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori.

Merita osservare come la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

La caratteristica dell'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo quanto rilevato, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi del menzionato art. 6 del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del Modello *prima* della commissione del reato. Tuttavia, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione e attuazione – *successivamente* alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo

grado – di “*modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*” e nei quali siano state colmate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, consente all’Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal menzionato articolo, di non subire l’applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l’applicazione di quelle pecuniarie.

Appare evidente come, mentre il modello adottato “*ex ante*” debba necessariamente porsi in una prospettiva prognostica e dunque di prevenzione generale delle possibili condotte di reato, l’adozione di un siffatto modello “*ex post*” non possa che prendere le mosse dalla constatazione dell’attuale inefficienza del modello esistente e dall’individuazione dei rimedi a tal fine necessari, basata su un’analisi critica della storia dell’Ente e dei segnali di rischio dalla stessa evidenziati.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull’idoneità dei modelli a prevenire i reati.

SEZIONE II

2. **ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FONDAZIONE RONALD MCDONALD.**

2.1. **Descrizione della Fondazione e motivazioni nell'adozione del Modello.**

Fondazione per l'Infanzia Ronald McDonald Italia (nel seguito, "**Fondazione Ronald McDonald**" o la "**Fondazione**") è stata costituita nel 1999 dalla società McDonald's Development Italy LLC ed è un'associazione non a scopo di lucro avente l'obiettivo di aiutare i bambini malati e in condizione di disagio ad avere un futuro migliore. Questo impegno viene realizzato attraverso una serie di iniziative umanitarie e scientifiche che coinvolgono i bambini e le loro famiglie.

Il socio fondatore McDonald's esercita attività di direzione in seno all'**amministrazione** della Fondazione (*inter alia* nominando il Consiglio di Amministrazione e designando Presidente e Vicepresidente).

La Fondazione opera nell'ambito dell'organizzazione internazionale *no profit* Ronald McDonald House Charities (RMHC®), nata negli Stati Uniti, la quale crea, ricerca e sostiene progetti che contribuiscono a migliorare in modo diretto la salute e il benessere dei bambini di tutto il mondo: tale obiettivo è realizzato attraverso una rete mondiale di sedi locali presenti oggi in 58 paesi, tra cui l'Italia.

Tra gli scopi della Fondazione rientra quello di costruire, acquistare o in altro modo assumere la disponibilità di immobili ubicati nelle adiacenze di strutture ospedaliere per offrire ospitalità e assistenza ai bambini malati e alle loro famiglie durante il periodo di cura o terapia dei primi. Tali immobili sono individuati con il nome di "Casa Ronald McDonald" (nel seguito, "**Casa Ronald**").

Per raggiungere i propri obiettivi e svolgere le attività di scopo umanitario che la caratterizzano, la Fondazione raccoglie finanziamenti e riceve donazioni di varia natura.

Il canale di finanziamento principale è proprio il socio fondatore McDonald's.

Fondazione Ronald McDonald rientra nelle categorie di soggetti per i quali trova applicazione il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, trattandosi, nella fattispecie, di ente fornito di "*personalità giuridica*" (art. 1 del Decreto).

Pertanto, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, la Fondazione ha avviato un progetto di analisi della normativa in tema di responsabilità amministrativa degli Enti e valutazione degli impatti derivanti dall'applicazione della stessa, volto all'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto, inteso quale valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Fondazione e di tutti gli altri soggetti alla medesima cointeressati (fornitori, partner e collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi,

nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.2. Finalità del Modello.

Il Modello predisposto dalla Fondazione si fonda su un sistema strutturato e organico di **Protocolli** nonché di **attività di controllo** che, nella sostanza:

- a) individuano le *aree/processi di possibile rischio* nell'attività di Fondazione, vale a dire le attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- b) definiscono un *sistema normativo interno* diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai rischi / reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali;
 - specifici Protocolli formalizzati, tesi a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
- c) determinano una *struttura organizzativa coerente*, volta a ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara e organica attribuzione dei compiti, applicando un adeguato livello di segregazione delle funzioni e assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- d) individuano i *processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie* nell'ambito delle attività a rischio;
- e) attribuiscono all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 3 il compito di *vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello* e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un **sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo**, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività della Fondazione, con particolare riguardo alla prevenzione/contrasto di eventuali comportamenti illeciti;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione nelle "aree di attività a rischio", la **consapevolezza di poter incorrere**, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, **in un illecito passibile di sanzioni**, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;
- c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Fondazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'**applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale**;
- d) ribadire che **Fondazione Ronald McDonald non tollera comportamenti illeciti**, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui Fondazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Fondazione intende attenersi.

2.3 Approccio metodologico e struttura del Modello.

La Fondazione, in ragione della corrente operatività e della propria struttura organizzativa, ha seguito un percorso di elaborazione del Modello che può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- comprensione del disegno del Modello;
- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori della Fondazione sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi Protocolli;
- obbligo da parte delle funzioni operative, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo capitolo 3, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti, senza seguire linee gerarchiche).

2.3.1 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei Protocolli.

In conformità alle indicazioni contenute nel Decreto – ai sensi del quale il Modello deve “*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*” (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) – la Fondazione ha provveduto a effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere, nonché delle proprie strutture organizzative, al fine di identificare i processi “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati nel Decreto e, conseguentemente, individuare i “rischi di reato” ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata, nonché il rispetto dei dettami del Decreto.

Il Modello è stato progettato e realizzato da un gruppo di lavoro interno a Fondazione con il supporto di consulenti esterni.

I fase: identificazione delle attività a rischio.

All'esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Fondazione, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività di quest'ultima, articolata sulla base delle unità organizzative interne e svolta per il tramite di interviste di *risk assessment*.

La predetta attività ha consentito di evidenziare le attività “a rischio reato”, ovvero sia quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché l'astratta configurabilità o meno di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Alla luce dell'attività di rilevazione condotta, è opinione del *management* che la specifica attività svolta dalla Fondazione **non presenti profili di rischio** tali da rendere ragionevolmente fondata la possibile commissione – nell'interesse o a vantaggio della Fondazione – delle seguenti fattispecie di reato:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati di abuso di mercato;
- reati transnazionali;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Si è pertanto stimato esaustivo, sul punto, il richiamo ai principi generali contenuti sia nel Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti e i collaboratori a vario titolo della Fondazione al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, riservatezza, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Sono state invece ritenute come **principali aree a rischio** le seguenti:

- gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (in particolare Ospedali, Comuni, Province, Regioni, ...) e le Autorità Giudiziarie;
- gestione delle attività di *fund raising*;
- apertura di nuove case;
- gestione di dati relativi ai minori (anche rispetto alla gestione di immagini e alla pubblicazione su sito internet / social network);
- gestione dei rapporti finanziari e monetari (incassi, raccolta soldi, pagamenti, rimborsi spese, ...);
- gestione di contabilità e bilancio e altre attività correlate;
- gestione di acquisti e appalti;
- gestione della sicurezza sul luogo di lavoro (sia per la sede sia per le Case);
- utilizzo dei sistemi informativi della Fondazione.

L'attività di *risk assessment* si è svolta in due fasi temporalmente distinte: una prima fase preliminare all'originaria adozione del Modello nel corso del 2013 e una seconda fase nel 2015, volta ad aggiornare la valutazione in relazione alle modifiche normative introdotte nel biennio 2014/2015.

Le risultanze della fase in commento – comprensive dell’elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi – sono analiticamente illustrate nella “Matrice dei rischi reato” di cui all’allegato 4 del Modello, con relativa appendice di aggiornamento 2015.

II fase: disegno dei presidi organizzativi e procedurali.

Ai sensi di quanto disposto dall’art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve, tra l’altro, «prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire».

La menzionata disposizione evidenzia la necessità di istituire – ovvero migliorare ove già esistenti – appositi meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni, al fine di rendere documentate e verificabili le varie fasi di ciascun processo e attività della Fondazione.

Appare dunque evidente che l’insieme di strutture organizzative, attività e regole operative applicabili deve essere preordinato a tale specifico obiettivo, con l’intento di garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento delle finalità rientranti in un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio dei rischi, ivi incluso quello di incorrere nelle sanzioni previste dal Decreto.

Il *management* ritiene di individuare le componenti più rilevanti di tale sistema di controllo preventivo nelle seguenti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo formalizzato;
- idonea formalizzazione dei Protocolli interni (sia manuali che informatici);
- adeguata previsione di poteri autorizzativi e di firma, in linea con il principio di “coerenza funzionale” e al fine di pervenire a un adeguato presidio operativo senza ridondanze o sovrapposizioni di attribuzioni;
- efficienti sistemi di controllo e gestione;
- attività di comunicazione e formazione rivolta al personale.

Con riferimento ai presidi procedurali, si evidenzia che la Fondazione disponeva già in precedenza di un articolato *corpus* procedurale e di controlli, con specifiche linee di *reporting*. In aggiunta, e con il supporto di consulenti esterni, la Fondazione ha elaborato i seguenti Protocolli:

1. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. Apertura di nuove Case;
3. Gestione dei rapporti finanziari e monetari;
4. Gestione delle attività di raccolta soldi e di *fund raising*;
5. Tenuta della contabilità, predisposizione del bilancio e altre attività correlate;
6. Tutela dei minori;

7. Gestione dei controlli e degli adempimenti volti al rispetto delle disposizioni contenute nel Sistema Sicurezza;
8. Gestione di acquisti e appalti;
9. Gestione e utilizzo dei sistemi informativi.

L'impianto organizzativo è ispirato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza – disciplinato dal successivo capitolo 3 – caratterizzato da autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

I Protocolli sono preordinati a garantire, attraverso la puntuale e formalizzata definizione delle fasi e sotto-fasi operative e l'articolazione delle relative competenze in ragione del principio di segregazione, il massimo grado di efficienza e trasparenza nello svolgimento di tutte le attività nel cui ambito risiede il rischio di commissione di uno o più dei reati contemplati dal Decreto.

Tutti i Protocolli che regolano, in conformità ai principi di cui sopra, l'intera operatività della Fondazione sono resi tempestivamente disponibili ai destinatari del Modello attraverso la Intranet della Fondazione.

2.4. Modifiche e integrazioni del Modello.

Essendo il presente Modello – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto – un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA.

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto identifica in un “*organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*” (art. 6, comma 1, lett. b), di seguito, l’“**Organismo**” ovvero, in breve, l’“**OdV**”), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l'OdV ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura della Fondazione e all'effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni interne e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

Al fine di garantire l'effettivo svolgimento delle relative mansioni, la Fondazione si impegna a identificare i membri dell'Organismo (*) tra soggetti che dispongano di una conoscenza approfondita dell'attività della Fondazione e che siano al contempo dotati di un'indipendenza tale da assicurare la credibilità e l'autorevolezza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

In considerazione di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ritiene ineludibili, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- a) autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
a tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di *staff* in posizione elevata nell'organizzazione;
l'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – effettuerà un'attività di *reporting* periodico direttamente al massimo vertice della Fondazione;
inoltre, i membri dell'OdV devono essere qualificati in modo da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
- b) professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate e incisive funzioni a esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- c) continuità di azione; a tal fine, l'OdV deve:
 - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Fondazione e per il *management*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni interne, la diffusione nel contesto della Fondazione della conoscenza e della comprensione del Modello.

I membri dell'OdV sono designati dal Consiglio di Amministrazione e restano in carica per l'intera durata del relativo mandato.

(*) Il Consiglio di Amministrazione si riserva di valutare all'atto di approvazione del Modello se sia più consona alla struttura e alle regole di *governance* dell'Ente una composizione monocratica o collegiale dell'OdV.

I membri dell'OdV sono rieleggibili.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

3.2. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza.

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- c) la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
 - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dalla vigente normativa antiriciclaggio;
 - reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
 - reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- d) la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza ⁽⁵⁾ dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza:

- a) il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- b) la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro o il cambio di mansione, che determini l'assegnazione a funzioni in Fondazione incompatibili con l'esercizio delle mansioni di componente l'Organismo;

⁽⁵⁾ In caso di composizione collegiale dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, a fronte della decadenza di taluno dei membri, provvederà ad attribuire l'incarico a un nuovo soggetto, il quale resterà in carica con i restanti membri sino al termine di naturale conclusione del mandato dell'OdV.

- c) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del soggetto;
- d) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- e) l'applicazione di sanzioni disciplinari.

A garanzia della propria indipendenza, i membri dell'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovranno, inoltre:

- a) intrattenere relazioni economiche personali con la Fondazione o con i membri del Consiglio di Amministrazione, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto;
- b) essere in rapporti familiari con i membri del Consiglio di Amministrazione o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- c) essere titolare di interessi in conflitto con la Fondazione, tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

Per tutti gli altri aspetti operativi, l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico Regolamento, corredato da norme volte a garantirne il miglior funzionamento. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio di Amministrazione alla prima seduta utile.

3.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione della Fondazione, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'OdV esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Fondazione, compreso il Consiglio di Amministrazione e i relativi componenti, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

- a) diffondere e verificare nel contesto della Fondazione la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei Protocolli posti in essere dalla Fondazione a presidio delle medesime;
- d) richiedere, raccogliere ed elaborare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;

- e) verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- f) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- g) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- h) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- i) predisporre un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, prevedendo l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza e apprendimento;
- j) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni e ai principi regolatori del Decreto;
- k) valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- l) trasmettere tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- a) monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- b) predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- d) valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- e) proporre al Consiglio di Amministrazione le opportune modifiche al Modello;
- f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a ogni e qualsiasi documento della Fondazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie mansioni e in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'OdV può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, il quale può a sua volta richiederne la convocazione. Resta impregiudicata la facoltà, per l'OdV, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne della Fondazione, sia di consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

All'OdV è assegnato un congruo *budget* annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, affinché lo stesso possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'OdV potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione i mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi e indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

3.4. Reporting nei confronti degli organi della Fondazione.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione e/o al Presidente, oltre che all'Executive Director, in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV redige una relazione generale, con cadenza almeno semestrale, sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa, nonché il piano delle verifiche programmate per l'anno successivo; tale relazione viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

3.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti della Fondazione o da parte di terzi.

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

La Fondazione ha, a tal fine, appositamente previsto e disciplinato – all'interno dei singoli Protocolli elaborati – specifici Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza *ex* d.lgs. 231/2001, indicando le informazioni che i dipendenti, i dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Fondazione sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza con riferimento a singole e ben dettagliate attività/operazioni.

L'OdV ha facoltà di integrare in via generale o su base particolare le informazioni – rilevanti ai fini della verifica circa l'adeguatezza e l'osservanza del Modello – che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

In ogni caso, gli organi della Fondazione sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello nella sua interezza, ivi compreso, quindi, il Codice Etico.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni:

- a) devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Fondazione;
- b) l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere a un'indagine interna;
- c) le segnalazioni dovranno essere inviate in forma scritta all'indirizzo di posta elettronica dedicato OdVFondazione@it.mcd.com – al quale avrà accesso unicamente l'OdV – e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto a informare l'OdV di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

3.5.2. *Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.*

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- a) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Fondazione;
- b) i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- c) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Fondazione dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;

- d) i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni interne nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.

4.1. Formazione del personale.

4.1.1. Pubblicità e diffusione del Modello.

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Fondazione ha inteso perseguirli.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti, *management* e vertice della Fondazione mediante:

- a) una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento è comunicata a tutte le risorse di cui Fondazione si avvale al momento dell'adozione stessa, ivi compreso lo staff delle Case Ronald. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un *set* informativo, contenente il testo del Decreto, il presente documento "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*" e il Codice Etico, con il quale assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. L'avvenuta consegna della documentazione di cui sopra dovrà risultare da meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva e consapevole ricezione;
- b) una specifica attività di formazione: tale attività di formazione "continua" può essere sviluppata facendo ricorso a strumenti e procedure informatiche (*intranet*, strumenti di autovalutazione, ecc.) e/o a incontri e seminari di formazione e aggiornamento periodici e risulta differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Fondazione;
- c) affissione del Modello nell'apposita bacheca: la Fondazione rende disponibile – mediante affissione nella bacheca – il proprio Codice Etico e i principi generali che ispirano il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività, quali consulenti e collaboratori a vario titolo della Fondazione.

Viene garantita la comunicazione e pubblicazione sulla Intranet della Fondazione di ogni aggiornamento apportato al Modello e deliberato dal Consiglio di Amministrazione .

4.1.2. Formazione.

Come sopra menzionato, si prevedono interventi che prendano in considerazione il ruolo, le responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Accanto al modulo comune potranno essere previsti moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

In ogni caso:

- tutto il personale, ivi compreso lo staff delle Case Ronald, sarà reso edotto delle conseguenze derivanti alla Fondazione dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscano, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto, nonché delle singole componenti del Modello Organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- verranno poi illustrate le modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio e i Protocolli posti a presidio, con modalità di formazione il più possibile di tipo interattivo;
- la formazione verrà erogata mediante specifiche sessioni di aula o attraverso corsi di autoformazione da attivare sulla *intranet* e, in ogni caso, sarà prevista la certificazione di avvenuta fruizione e la valutazione relativa all'apprendimento;
- nell'ambito dei moduli formativi per il personale neo assunto sarà presente una sezione dedicata alle tematiche relative al Decreto.

I moduli formativi saranno gestiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato il compito di verificare che le funzioni pongano in essere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti (obbligatoria) sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

4.2. Informativa a collaboratori esterni.

La Fondazione promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i consulenti, i collaboratori a vario titolo e i fornitori. A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e i Protocolli che Fondazione ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e Protocolli, verranno adottate da Fondazione.

5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE.

5.1. Profili generali.

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso e dei Protocolli e atto a svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto – nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con la Fondazione, e in particolar modo nei confronti dei membri del Consiglio di amministrazione, dell'Executive Director, dei componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, dei dipendenti e dei collaboratori e terzi che operino per conto della Fondazione.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e interna.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare e all'adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di ogni violazione accertata del Modello organizzativo di cui venga a conoscenza.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al *management* e ai membri del Consiglio di Amministrazione, i quali tutti dovranno in ogni caso mantenere informato l'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rispetto del principio di *proporzionalità* della sanzione.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare – alla stregua della previsione di cui all'art. 133 c.p. – taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione – nel rispetto del predetto principio di proporzionalità – in caso di violazione del Modello.

Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- esistenza e rilevanza (anche all'esterno) delle conseguenze negative derivanti alla Fondazione dalla violazione del Modello;

- intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo e ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Fondazione;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- tipologia di rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto di consulenza, rapporto organico, lavoro subordinato, ecc.);
- mansioni del lavoratore e/o posizione funzionale di colui che viola il Modello;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità a incidere sul vincolo di fiducia che lo lega alla Fondazione possono e devono essere valutate separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra e nei limiti sopra espressi, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la Fondazione a titolo di lavoratori dipendenti (dirigenti e non dirigenti), membri del Consiglio di Amministrazione, componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Fondazione si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

5.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati.

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, sono sanzionate.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema sanzionatorio, parte integrante del Modello, è posto in essere nel rispetto ed entro i limiti dettati dalla legge e/o dalle disposizioni contrattuali applicabili e, in particolare, dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e interna; e ciò, sia per quanto riguarda la natura delle sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda le modalità di esercizio del potere disciplinare.

A tal riguardo, occorre tenere presente che la Fondazione applica al proprio staff il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

In particolare, le mancanze dei dipendenti possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro entità e delle circostanze che le accompagnano, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

(i) biasimo verbale, biasimo scritto:

incombe nell'irrogazione del biasimo inflitto verbalmente e/o del biasimo inflitto per iscritto il dipendente che, nell'esercizio delle attività della Fondazione ricomprese nelle *aree che non presentano profili di rischio* (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello), commetta *colposamente* un'infrazione di *lieve entità*, che *non assuma rilevanza esterna alla Fondazione* e che sia tale da *non* integrare, comunque, una condotta di *reato*; a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con il biasimo verbale il dipendente che:

- ometta di partecipare, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dalla Fondazione in relazione al Modello, al Codice Etico e/o ai Protocolli;
- per negligenza, ritardi nel comunicare all'OdV informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio, le quali non possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

(ii) multa:

incombe nell'irrogazione della sanzione della multa, d'importo non eccedente di 4 ore della normale retribuzione, il dipendente che, nell'esercizio delle attività della Fondazione *ricomprese nelle aree a rischio* (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello), commetta *colposamente* un'infrazione di *lieve entità*, che *non assuma rilevanza esterna* alla Fondazione e che sia tale da *non* integrare, comunque, una condotta di *reato*; in particolare, incombe nella sanzione della multa colui che:

- esegua con negligenza o violi colposamente i Protocolli che regolano l'attività nelle aree che presentano profili di rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello);
- esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano nelle aree che presentano profili di rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello);
- ometta di informare l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001;
- reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo verbale o il biasimo scritto;

(c) sospensione dalla retribuzione e dal servizio:

incombe nell'irrogazione della sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, fino a un massimo di 10 giorni, il dipendente che:

- nell'esercizio delle attività della Fondazione che rientrano nelle *aree che presentano profili di rischio* (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente Modello), commetta *colposamente* un'infrazione al Modello che assuma *rilevanza anche esterna alla Fondazione* e che sia tale da *non* integrare, comunque, una condotta di *reato*;
- nell'esercizio delle attività della Fondazione che rientrano nelle *aree che presentano profili di rischio* (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 2.3.1. del presente

Modello) commetta *dolosamente* un'infrazione al Modello che sia tale da *non* integrare, comunque, una condotta di *reato*;

- reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con la multa;

(d) licenziamento senza preavviso:

incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso il dipendente che:

- adotti, violando i doveri fissati dalle norme e Protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei *reati* per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Fondazione;
- adotti, violando i doveri fissati dalle norme e Protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e *diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati* per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Fondazione;
- adotti, violando i doveri fissati dalle norme e Protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, *tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.*

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti.

La violazione delle disposizioni del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno.

5.3. Sanzioni per i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Fondazione.

L'inosservanza delle clausole contrattuali volte a evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto da parte di consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti negoziali con la Fondazione sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e potrà determinare – laddove consentita dalla normativa applicabile – la risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Fondazione o che la Fondazione sia chiamata a risarcire e fermo restando l'esercizio da parte della Fondazione di tutte le ulteriori prerogative di legge.

5.4. Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione.

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a informare mediante relazione scritta l'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione di coloro che hanno violato l'applicazione del Modello, procederà agli accertamenti necessari e assumerà, sentito anche l'OdV, i provvedimenti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare la condotta in violazione del Modello di un suo componente, dovrà tenere conto delle particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta stessa, e potrà adottare, nei confronti di colui che pone in essere l'infrazione del Modello, ove ne sussistano i presupposti di legge, il provvedimento della rimozione dalla carica e l'azione di responsabilità, fermo il diritto al risarcimento degli eventuali danni che l'infrazione potrebbe generare alla Fondazione, e fermo l'esercizio di ogni altra prerogativa di legge.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo il membro del Consiglio di Amministrazione che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, ivi inclusi l'omissione, il significativo ritardo e l'incompletezza nella comunicazione all'OdV di informazioni dovute ai sensi del Modello;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Fondazione o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Fondazione di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività della Fondazione e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero per la capacità di seguire e allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi della Fondazione.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere a una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà della Fondazione, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

L'organo dirigente (rappresentato, nel caso specifico, dal Consiglio di Amministrazione) è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello. Spetta pertanto allo stesso, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'OdV, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento, integrazione o, in generale, modifica del Modello.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento sarà precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di "curare" l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo OdV riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni interne e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.