

FONDAZIONE BRUNO KESSLER – FBK

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D. Lgs. n. 231/2001
– Parte Generale –

1.	Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante.	4
2.	La struttura della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.	8
2.1.	Costituzione della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.	8
2.2.	Finalità della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.	8
2.3.	Inquadramento giuridico della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.	8
2.4.	Assetto amministrativo della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.	10
2.5.	L'organizzazione interna della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.	10
3.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.	12
3.1.	Le precedenti edizioni del Organizzazione, Gestione e Controllo.	12
3.2.	Principi ed elementi ispiratori del Organizzazione, Gestione e Controllo.	12
3.3.	Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	13
3.4.	Rapporto tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	13
3.5.	Rapporto tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la pagina "Amministrazione trasparente" del sito internet.	13
3.6.	Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	14
4.	L'Organismo di Vigilanza (OdV).	15
4.1.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.	15
4.2.	Cause d'ineleggibilità e di decadenza.	15
4.3.	Nomina, durata, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.	16
4.4.	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.	16
4.5.	Poteri dell'Organismo di Vigilanza.	17
4.6.	Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.	18
4.7.	Budget di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.	18
4.8.	Verbali dell'Organismo di Vigilanza.	18
4.9.	Reporting verso l'Organismo di Vigilanza.	18
4.10.	Canali comunicativi per inviare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.	19
4.11.	Contenuto delle segnalazioni.	19
4.12.	Istruttoria dell'Organismo di Vigilanza.	19
4.13.	Dovere di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza. Segnalazioni anonime. Divieto di atti ritorsivi o discriminatori.	19
4.14.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.	20
5.	Diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	21
5.1.	Pubblicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	21
5.2.	Formazione ed informazione dei dipendenti.	21
5.3.	Informazione dei consulenti esterni e dei partner.	21
6.	Sistema disciplinare.	22
6.1.	Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare.	22
6.2.	Illeciti disciplinari.	22
6.3.	Struttura del sistema disciplinare.	22
6.3.1.	Misure nei confronti dei dipendenti.	22
6.3.2.	Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e relative sanzioni.	22

6.3.3. Misure nei confronti di altri collaboratori.....	23
6.3.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.....	23
6.3.5. Misure nei confronti degli amministratori e sindaci.....	24
6.3.6. Misure nei confronti di partner commerciali e finanziari nonché verso consulenti e/o collaboratori esterni.	24
6.3.7. Misure nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	24

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante.

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 D. Lgs. n. 231/2001 (allegato 1), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto anche nell’ordinamento giuridico nazionale la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L’applicazione della disciplina in parola viene rimessa al Giudice Penale, con il coinvolgimento diretto, per tutto quanto concerne la pubblica accusa, del Pubblico Ministero.

La tipologia delle sanzioni previste è diversificata a seconda della natura e della gravità dell’illecito. Quali sanzioni specificamente applicabili all’ente si prevedono (art. 9):

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in via cautelare quando (art. 45, comma 1) «*sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede*». In questo caso, «*il pubblico ministero può richiedere l’applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2*».

L’ultimo comma della norma citata prevede che, «*in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale a norma dell’articolo 15 per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata*».

L’art. 1 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la normativa si applichi agli enti forniti di

personalità giuridica nonché alle società ed alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Rimangono esclusi dal campo di applicazione di tale normativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (partiti e sindacati).

La FONDAZIONE BRUNO KESSLER non rientra in alcuna delle esenzioni previste dalla citata norma e, quindi, è ente rispetto al quale la normativa in questione trova applicazione.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge Provinciale n. 14/2005, poi, «è riconosciuta alla fondazione la personalità giuridica di diritto privato». Anche per tale motivo la FONDAZIONE BRUNO KESSLER rientra quindi tra i soggetti cui può essere applicata la speciale normativa in tema di responsabilità amministrativa derivante da reato.

In particolare, secondo i criteri generali di imputazione dettati dall'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, FONDAZIONE BRUNO KESSLER potrà essere chiamata a rispondere per reati «*commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*»:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti che ricoprono – di diritto o di fatto – una posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

A norma del secondo comma del citato art. 5, la Fondazione non risponderà di alcun illecito se sarà possibile provare che le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Detti criteri generali di imputazione, fondati sulla sussistenza di un “interesse” o “vantaggio” della Fondazione nella realizzazione del reato commesso dalla persona di volta in volta considerata, rappresentano un punto estremamente delicato e complesso di accertamento, in quanto si ritiene possano e debbano essere apprezzati in un'ottica prettamente oggettiva; nel senso, cioè, che l'interesse (da valutare *ex ante*) o il vantaggio (da valutare *ex post*) potranno essere ritenuti sussistenti anche quando la decisione di commettere il reato sia stata presa dalla persona fisica (dirigente o mero dipendente) nella prospettiva di una propria motivazione personale (ad esempio, evidenziare una personale capacità di risultati lavorativi), ma la realizzazione del reato porti ad un vantaggio anche per la Fondazione (nell'esempio, l'effettiva apprezzabilità, in termini di ritorno economico o di immagine, di determinati risultati).

La responsabilità della Fondazione presenta, inoltre, requisiti di assoluta autonomia, in quanto è espressamente riconosciuto (art. 8) che la stessa possa essere considerata sussistente e configurabile anche quando l'autore del reato non sia identificato o non sia imputabile, ovvero quando il reato sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Pure questo aspetto della disciplina rende, quindi, particolarmente incisivo l'ambito di applicabilità di questa forma di responsabilità, in quanto l'ente potrà essere assoggettato a procedimento non solo in tutti i casi nei quali la persona fisica indicata quale responsabile del reato abbia optato per il c.d. “patteggiamento”, bensì anche quando, per qualunque ragione, tale persona fisica non sia stata neppure concretamente coinvolta nel processo, ovvero sia risultata non punibile.

Tutto ciò vale, inoltre, anche nel caso in cui il reato sia stato commesso all'estero, atteso che, a norma di quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, in questa eventualità l'ente sarà chiamato a risponderne in Italia, salvo che nei suoi confronti non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso il fatto.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie (artt. da 24 a 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/2001 – allegato 2):

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*1 del D. Lgs. n. 231/2001);
- reati societari (art. 25-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del D. Lgs. n. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*1 del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 3 della L. n. 146/2006).

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in parola costituisce un insieme di regole comportamentali calibrate sul rischio-reato che caratterizza la Fondazione o le funzioni di cui si compone e deve

prevedere le misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, individuando ed eliminando tempestivamente le situazioni di rischio.

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché di curarne l'aggiornamento.

Il suddetto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere oggettivamente commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli comportamentali idonei ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il legislatore non fornisce indicazioni sull'identità dell'organo che deve deliberare l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Si ritiene, comunque, che alla sua approvazione possa provvedere l'organo amministrativo.

Da ultimo, va sottolineato come si sia ritenuto che la scelta, da parte dell'organo di amministrazione dell'ente o della società, di dare attuazione alla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 rappresenti una forma di corretta amministrazione dell'ente medesimo.

2. La struttura della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.

2.1. Costituzione della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.

La FONDAZIONE BRUNO KESSLER è stata istituita con L. P. n. 14/2005 con lo scopo di continuare gli scopi e le attività dell'Istituto Trentino di Cultura.

Successivamente, la costituzione della Fondazione è stata deliberata in data 14 luglio 2006 dalla Giunta della Provincia Autonoma di Trento (Delibera n. 1449/2006) ed essa è stata costituita con atto rogato dal Notaio Dott. Paolo Piccoli di Trento in data 24 novembre 2006.

La Legge istitutiva e l'atto di costituzione sono pubblicati nella pagina "Amministrazione trasparente" del sito internet.

2.2. Finalità della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.

Conformemente allo Statuto, la Fondazione, che non ha scopo di lucro, si propone i seguenti scopi e finalità:

- le attività culturali, la ricerca scientifica, lo sviluppo tecnologico sia nella prospettiva dell'avanzamento della conoscenza sia del servizio alla comunità locale;
- l'esplorazione di frontiere innovative del sapere con particolare riguardo agli approcci interdisciplinari e alla dimensione applicativa, definendo in tal modo il profilo della Fondazione in termini di originalità e di complementarità rispetto all'organizzazione delle attività scientifiche proprie dell'istituzione universitaria;
- l'apertura internazionale del Trentino, promuovendo collaborazioni e attività di scambio con realtà di ricerca nazionali ed internazionali e incrementando in tal modo la competitività e la capacità di attrarre risorse umane e materiali da parte del sistema provinciale della ricerca, promuovendo il coinvolgimento dell'Università di Trento e degli altri enti pubblici e privati interessati presenti sul territorio;
- la promozione di una capacità diffusa di innovazione, intesa nell'accezione più ampia dei processi di nuovi sviluppi e sintesi culturali, civili e strumentali, coinvolgendo la comunità e l'economia locale al fine di favorire, nella circolazione delle conoscenze e delle tecnologie, la crescita della realtà trentina nella quale la Fondazione Bruno Kessler è radicata;
- il trasferimento dei risultati della ricerca: il sostegno a nuove imprenditorialità, alla crescita di inedite capacità professionali, nonché alla qualificazione delle strutture delle amministrazioni pubbliche, nella consapevolezza del ruolo e della responsabilità in capo alla Fondazione stessa nelle dinamiche dello sviluppo locale;
- il rispetto, in tutte le attività che liberamente e autonomamente la Fondazione riterrà di svolgere per perseguire gli scopi e le finalità qui delineate, della dignità della persona e dell'ambiente salvaguardate e promosse dalla storia, dalla tradizione, dall'identità di cui il Trentino è testimone.

L'atto costitutivo e lo statuto della Fondazione sono pubblicati nella pagina "Amministrazione trasparente" del sito internet.

2.3. Inquadramento giuridico della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.

La FONDAZIONE BRUNO KESSLER è una Fondazione, ossia una persona giuridica di natura privatistica, seppur con connotati del tutto peculiari dovuti alla natura del

fondatore, ossia la Provincia Autonoma di Trento, ed alle concrete modalità di azione, le cui linee di base sono legislativamente dettate dalla Legge provinciale n. 14/2005, che tra l'altro equipara la Fondazione agli enti di ricerca regionali.

Si può quindi affermare che la FONDAZIONE BRUNO KESSLER sia una Fondazione con uno scopo che coincide con un interesse generale della comunità trentina e questo fine è stato tipizzato dal legislatore provinciale, ma al contempo abbia una organizzazione libera, ossia lasciata alle autonome valutazioni degli organi della Fondazione stessa.

In quanto al rapporto con la Provincia Autonoma di Trento, la FONDAZIONE BRUNO KESSLER ha una doppia veste: da un lato la Provincia Autonoma di Trento ne è il fondatore, e quindi è il soggetto che ha destinato il patrimonio allo scopo statutario, dall'altro la FONDAZIONE BRUNO KESSLER è ente strumentale privato della Provincia (art. 33 comma 1 lettera b) e allegato A della L.P. 3/2006).

Il contesto giuridico in cui si pone la FONDAZIONE BRUNO KESSLER è, dunque, del tutto peculiare. La Fondazione assume, infatti, diverse vesti a seconda delle attività svolte e dei soggetti con i quali si rapporta.

La Provincia Autonoma di Trento vanta sulla Fondazione un controllo basato sulla legge istitutiva, sugli strumenti statutari, sugli organi sociali, su direttive vincolanti. In tale veste, la FONDAZIONE BRUNO KESSLER è un interlocutore diretto e privilegiato della Provincia Autonoma di Trento.

Al contempo, la FONDAZIONE BRUNO KESSLER si pone come "organismo di diritto pubblico" in quanto creato per fini non industriali o commerciali e governato da soggetti di nomina pubblica. Questo fa della Fondazione un soggetto tenuto a rapportarsi con il mercato dei fornitori (siano essi fornitori di lavori, beni o servizi) come un acquirente pubblico ponendo in essere procedure di gara trasparenti, imparziali e finalizzate a creare la massima concorrenza nel mercato. È infatti qualificata come stazione appaltante (Direttiva 2014/24 UE).

FBK è inoltre Amministrazione pubblica inserita nel conto economico consolidato, come tale inserita nell'elenco annuale ISTAT ai sensi dell'art. 1, comma 3 della L. 196/2009 e ss.mm.

È ente di diritto privato in controllo pubblico secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 2, lett. c) del D. Lgs. n. 39/2013.

Rientra nell'ambito di applicazione della "disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" – art. 2-bis, comma 3, secondo periodo del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm. A tale proposito, tenuto conto della deliberazione ANAC 1134 del 27.11.2017 recante le *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* emanate alla luce delle modifiche apportate dal D. Lgs. n. 97/2016 al D. Lgs. n. 33/2013, la Fondazione prudenzialmente e volontariamente ha inteso classificarsi nelle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2-bis, comma 2, lettera b) del D. Lgs. n. 33/2013, in attesa del pronunciamento della Provincia in qualità di ente controllante circa la classificazione di FBK.

Ed ancora: la FONDAZIONE BRUNO KESSLER può essere qualificata anche come

“operatore economico”, ossia soggetto che pone sul mercato i propri beni e servizi. Quindi la Fondazione è anche soggetto che partecipa a gare bandite da terzi o conclude accordi e *partnership* con soggetti privati o pubblici.

La FONDAZIONE BRUNO KESSLER è anche “socio” di diverse società, dalla stessa create o partecipate in una logica di aiuto e supporto alle imprese che si basano su idee e progetti sviluppati in Fondazione (c.d. *spin off*).

Infine, la FONDAZIONE BRUNO KESSLER si pone come soggetto che finanzia operatori economici privati per supportarne le fasi di c.d. *start up*, andando così a incrociare la normativa in materia di aiuti di Stato.

Quanto qui succintamente detto fa del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di organizzazione, gestione e controllo della FONDAZIONE BRUNO KESSLER uno strumento del tutto atipico, creato per contemperare ed amalgamare le diverse “nature” della Fondazione e con l’intento sia di assolvere ai compiti esimenti di cui al D. Lgs. n. 231/2001 che di non limitare gli spazi di libertà organizzativa che la legge lascia alla Fondazione.

2.4. Assetto amministrativo della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.

La Fondazione è iscritta alla Camera di Commercio di Trento con numero REA 194804 e numero di partita IVA 02003000227 ed ha attualmente la propria sede legale in Via Santa Croce n. 77 a Trento. Sono censite quali unità locali le strutture presenti in Via Sommarive n. 18 a Trento – Fraz. Povo e in via della Cascata n. 56/D a Trento – fraz. Povo. In particolare, il Polo delle Scienze Umane e Sociali trova collocazione presso la sede legale di Trento nonché in Vicolo della Piccola, mentre il Polo Scientifico e Tecnologico è situato presso la sede di Povo (Via Sommarive e Via Alla Cascata) e presso il complesso di Villa Tambosi a Villazzano.

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da n. 9 membri, dei quali cinque (a designazione in parte vincolata) nominati dalla Provincia, uno nominato dall’Università degli Studi di Trento, due nominati dal Collegio dei Fondatori e dei Sostenitori (di cui uno espressione di Confindustria) e uno designato dal Personale della Fondazione.

Da statuto, la legale rappresentanza della Fondazione di fronte ai terzi ed in giudizio spetta al Presidente ed, in caso di sua assenza o impedimento, al Vicepresidente.

La Fondazione è poi dotata di un Collegio Sindacale, di un Comitato Scientifico e di un Collegio dei Fondatori e Sostenitori

Vi sono poi una serie di delegati di funzioni/procuratori con poteri di rappresentanza.

I nominativi dei titolari degli incarichi di amministrazione, direzione, governo e controllo della Fondazione sono pubblicati nella pagina “Amministrazione trasparente” del sito internet.

2.5. L’organizzazione interna della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.

Per meglio comprendere quale sia l’organizzazione e l’assetto organizzativo della FONDAZIONE BRUNO KESSLER è opportuno distinguere tra:

- il Comparto Amministrazione e Servizi di Supporto alla Ricerca (le cui attività sono descritte nel documento “Logiche Organizzative del Comparto Amministrazione e

Servizi di Supporto alla Ricerca”);

- i Centri di Ricerca.

L’organigramma della Fondazione ed il documento “Logiche Organizzative del Comparto Amministrazione e Servizi di Supporto alla Ricerca” sono pubblicati nella pagina “Amministrazione trasparente” del sito internet, cui si rimanda.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della FONDAZIONE BRUNO KESSLER.

3.1. Le precedenti edizioni del Organizzazione, Gestione e Controllo.

La Fondazione ha approvato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex D. Lgs. n. 231/2001* in data 22 luglio 2013. Successivamente tale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato aggiornato in data 15 luglio 2016. Questa rappresenta dunque la terza edizione del documento.

3.2. Principi ed elementi ispiratori del Organizzazione, Gestione e Controllo.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001, che si riferisce ai reati-presupposto commessi dai soggetti c.d. apicali, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve rispondere alle seguenti esigenze: *«a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».*

Ai sensi del comma 2 *bis* del medesimo art. 6, *«i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate».*

Analogamente, i commi 3 e 4 dell'art. 7, che si riferiscono ai reati-presupposto commessi dai soggetti sottoposti alla altrui direzione o vigilanza, dispongono: *«il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. || 4. L'efficace attuazione del modello 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; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».*

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Fondazione rispetta tali previsioni di Legge ed i principi cui esso si ispira sono:

- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con conseguente aggiornamento periodico.

3.3. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone dei seguenti documenti:

- la presente Parte Generale;
- il documento riassuntivo dell'analisi dei rischi;
- le parti speciali (da n. 1 a n. 10) dedicate alla prevenzione di gruppi omogenei di reati;
- il Codice di Comportamento;
- i regolamenti, le procedure e le determine dirigenziali adottati dalla Fondazione e pubblicate nella pagina "Amministrazione trasparente" del sito internet.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve altresì essere letto in coordinamento con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

3.4. Rapporto tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La Fondazione è tenuta a rispettare la normativa in materia di anticorruzione, trasparenza ed inconferibilità/incompatibilità degli incarichi (L. n. 190/2012; D. Lgs. n. 33/2013; D. Lgs. n. 39/2013; D. L. n. 90/2014; D. Lgs. n. 97/2016; L. P. n. 4/2014 *et altera*).

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, va dunque letto in uno agli atti predisposti e redatti ai sensi di tale normativa.

3.5. Rapporto tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la pagina "Amministrazione trasparente" del sito internet.

La Fondazione è dotata di numerosi regolamenti, procedure e determine dirigenziali, pubblicati nella pagina "Amministrazione trasparente" del sito internet.

Tali documenti costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Pertanto, nell'ottica di una razionalizzazione dei documenti, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo farà rinvio ai regolamenti, procedure e determine

dirigenziali pubblicate su detta pagina ogni qual volta ciò sia possibile.

3.6. Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è vincolante per:

- i componenti degli organi statutari e degli altri organi sociali;
- tutti i dipendenti della Fondazione, anche di quelli provinciali messi a disposizione della Fondazione;
- tutti i collaboratori o consulenti, a prescindere dalla tipologia di contratto o incarico.

Il Codice di Comportamento è vincolante altresì per:

- le imprese fornitrici di beni, servizi e lavori che operino con la Fondazione, indipendentemente dal rapporto giuridico sottostante, ed i loro dipendenti o collaboratori;
- il personale presente in Fondazione a fronte di accordi di distacco o di comando;
- il personale di altri enti presente in Fondazione in forza di convenzioni o accordi inter-istituzionali.

4. L'Organismo di Vigilanza (OdV).

4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

Il D. Lgs. n. 231/2001 impone, al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di affidare ad un organismo dell'ente il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza nel suo complesso e dei suoi singoli membri, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione.

Per quanto riguarda i requisiti di autonomia e indipendenza, essi sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Fondazione; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di *staff* in una posizione gerarchica la più elevata possibile, con la previsione che questo si rapporti con il massimo vertice amministrativo o con il Consiglio d'Amministrazione nel suo complesso o, ancora, con il soggetto individuato dal Consiglio d'Amministrazione stesso.

È, altresì, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Per quanto riguarda il connotato della professionalità, esso deve essere riferito al complessivo bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'attività assegnata.

Con particolare riferimento alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Fondazione ha attivato per la gestione dell'aspetto prevenzionistico, ovvero: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Medico Competente e le altre figure specifiche.

Per quanto riguarda la continuità d'azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, essa è assicurata dalla presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

4.2. Cause d'ineleggibilità e di decadenza.

È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza e, se nominati, decadono:

- coloro che versino in una delle cause d'ineleggibilità di cui all'art. 2382 c.c., ovvero gli interdetti, gli inabilitati, i falliti o coloro i quali siano stati condannati ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- coloro che siano imputati o che siano stati condannati, anche con sentenza non

passata in giudicato, oppure che abbiano patteggiato la pena, anche con sentenza non irrevocabile, per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;

- coloro che siano stati condannati alla pena della reclusione, anche con sentenza non passata in giudicato, o che abbiano patteggiato la pena della reclusione, anche con sentenza non irrevocabile, per la commissione di un delitto non colposo;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il secondo grado dei consiglieri di amministrazione della Fondazione, i consiglieri esecutivi della Fondazione da questa controllate e/o partecipate.

4.3. Nomina, durata, sostituzione e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, primo comma, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 e alla luce delle linee guida di Confindustria, la Fondazione ha deciso di dotarsi di un Organismo di Vigilanza collegiale.

Il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza ha durata triennale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

L'Organismo è automaticamente sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti.

Qualora venisse a mancare l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione con propria deliberazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza, si precisa che la revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Collegio Sindacale, potrà avvenire per i sotto elencati motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che vanifichino l'indipendenza e l'autonomia del membro dell'Organismo di Vigilanza;
- manifestarsi di una causa di ineleggibilità;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di cessazione della funzione per i membri dell'Organismo di Vigilanza interni alla Fondazione (ad es. per spostamento ad altro incarico, per licenziamento, per provvedimento disciplinare), il Consiglio di Amministrazione deciderà con provvedimento motivato se confermare o meno la nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo di Vigilanza avranno diritto ad un compenso per l'attività svolta, deliberato ad inizio mandato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

4.4. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza avrà i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente attuati ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo istituito;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- esaminare l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti costituenti un reato presupposto o comunque contrari ai principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, attraverso la formulazione al Consiglio di Amministrazione delle proposte di integrazione o modifica ritenute necessarie, in particolare quando (i) sia siano verificate sostanziali violazioni delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; (ii) vi siano significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione e/o delle attività della Fondazione; (iii) intervengano modifiche normative;
- promuovere presso il Consiglio di Amministrazione e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi in esso contenuti.

4.5. Poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Per consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere i suddetti compiti, gli sono conferiti poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecheranno nelle seguenti facoltà:

- avere accesso ed esaminare tutta la documentazione ritenuta rilevante o comunque utile per l'adempimento dei compiti affidati all'Organismo di Vigilanza;
- condurre ricognizioni dell'attività della Fondazione;
- condurre indagini interne, assumendo informazioni e testimonianze;
- coordinarsi con le altre funzioni interne, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e per dare attuazione ai diversi obblighi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (es.: definizione clausole *standard*; predisposizione di istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti o *check-list*);
- aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza dai responsabili delle diverse funzioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

In generale, l'Organismo di Vigilanza potrà ottenere, a semplice richiesta e senza necessità di alcun consenso preventivo, ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare a terzi e/o diffondere presso terzi le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia o dall'autorità giudiziaria.

4.6. Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'Organismo di Vigilanza è dotato di un proprio regolamento di funzionamento (contenente indicazioni in ordine alla modalità di convocazione dell'organo, alle modalità di verbalizzazione dell'attività, alle modalità di assunzione delle decisioni e similari).

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. Detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza in piena autonomia e senza necessità di autorizzazione o consenso del Consiglio di Amministrazione. I consulenti avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza. Le spese per tali consulenti verranno sostenute dalla Fondazione.

Fermo restando il dovere di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno essere sindacate dal Consiglio di Amministrazione o da altra funzione interna alla Fondazione.

4.7. Budget di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza dovrà disporre di un *budget* idoneo, deliberato dal Consiglio di Amministrazione all'inizio di ogni mandato triennale.

Il *budget* non potrà essere ridotto nel corso del mandato.

4.8. Verbali dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a verbalizzare l'attività svolta in ogni incontro.

Le informazioni, segnalazioni, *report* o relazioni previsti trasmessi all'Organismo di Vigilanza saranno conservati in un apposito archivio informatico o cartaceo.

4.9. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza sarà destinatario dei flussi informativi più specificamente elencati nelle singole parti speciali.

All'Organismo di Vigilanza dovrà, in ogni caso, essere comunicata:

- la nomina/sostituzione di nuovi amministratori; la nomina/sostituzione dei membri del Collegio Sindacale; il conferimento/la revoca/la modifica di procure con rappresentanza;
- la modifica dell'organigramma;
- l'adozione di nuovi regolamenti, procedure e determine dirigenziali;
- la modifica di regolamenti, procedure e determine dirigenziali esistenti.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato:

- dei provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- delle attività ispettive svolte da organi pubblici, o su incarico di organi pubblici, nazionali o comunitari;
- delle situazioni che presentino profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/2001;
- dei procedimenti disciplinari attivati per violazione del Modello di

Organizzazione, Gestione e Controllo.

4.10. Canali comunicativi per inviare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001, è necessario che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo preveda:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 (soggetti c.d. apicali ovvero soggetti sottoposti alla altrui direzione e/o vigilanza) di presentare segnalazioni;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

A tal fine, la Fondazione ha adottato i seguenti canali comunicativi:

- e-mail odv@fbk.eu (letta esclusivamente dai membri dell'Organismo di Vigilanza);
- e-mail anticorruzione@fbk.eu (letta esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, c.d. RPCT);
- PEC anticorruzione@pec.fbk.eu (letta esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- piattaforma dedicata alle segnalazioni di illecito raggiungibile dal link www.whistleblowing.fbk.eu;
- cassetta di posta cartacea (chiusa a chiave ed alla quale hanno accesso esclusivamente i membri dell'Organismo di Vigilanza);
- modulo *on-line* (letto esclusivamente dai membri dell'Organismo di Vigilanza).

4.11. Contenuto delle segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001, le segnalazioni indirizzate all'Organismo di Vigilanza devono essere circostanziate e devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Dette segnalazioni devono riguardare condotte illecite e/o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Tuttavia qualsiasi soggetto interno o comunque afferente alla Fondazione potrà far pervenire all'Organismo di Vigilanza le comunicazioni che riterrà opportune circa la violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o relative a comportamenti che, pur non integrando alcun reato e non essendo in contrasto con le previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, siano comunque ritenuti non conformi ai principi ispiratori del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo stesso. La Fondazione intende, infatti, favorire in ogni modo i flussi comunicativi verso l'organo di controllo.

4.12. Istruttoria dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

4.13. Dovere di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza. Segnalazioni anonime. Divieto di atti ritorsivi o discriminatori.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché tutti i soggetti dei quali l'organismo si potrà avvalere, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o mansioni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, assicurando, altresì, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione e/o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sono ammesse segnalazioni anonime.

Sono vietati gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 *bis* del D. Lgs. n. 231/2001:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo;
- sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art 2103 cc, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4.14. Reporting dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.

Onde garantire i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza dovrà riportare al massimo vertice amministrativo e, quindi al Consiglio di Amministrazione o ad un suo delegato.

Con cadenza almeno annuale l'Organismo di Vigilanza riferirà al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e proporrà le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie o opportune.

Resta inteso che l'Organismo di Vigilanza potrà inoltrare le comunicazioni che riterrà opportune, oltre che al Consiglio di Amministrazione, anche al Segretario Generale ed al Collegio Sindacale.

5. Diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

5.1. Pubblicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per come definito al punto 3.3, sarà pubblicato sulla pagina “Amministrazione trasparente” del sito internet, tranne che per il documento riassuntivo dell’analisi dei rischi e per le parti speciali, che saranno comunque disponibili nella rete interna (*intranet*).

5.2. Formazione ed informazione dei dipendenti.

La Fondazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo stesso sia all’interno che all’esterno della propria organizzazione.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo saranno garantite in coordinamento e/o in occasione delle attività formative pianificate e svolte dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Ogni dipendente o collaboratore di FBK è comunque tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (per come definito al punto 3.3);
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, segnalando sue eventuali carenze.

In ogni caso, nei contratti di lavoro o di collaborazione (qualsiasi forma essi assumano) conclusi con soggetti non dipendenti e non dirigenti, dovrà essere espressamente previsto che la violazione delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice di Comportamento determina la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà per la Fondazione di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

5.3. Informazione dei consulenti esterni e dei *partner*.

La Fondazione provvederà ad informare i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti ed i collaboratori esterni della esistenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti saranno inserite apposite clausole di tutela della Fondazione del seguente tenore: *«Nel sottoscrivere il presente accordo contrattuale, il sottoscritto si impegna ad osservare, oltre alle norme di Legge, tutte le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento della Fondazione. In caso di violazione anche di una sola delle disposizioni di cui al Codice di Comportamento, la Fondazione avrà diritto di risolvere con effetto immediato il contratto, fatto salvo il diritto al risarcimento».*

6. Sistema disciplinare

6.1. Funzione ed obiettivi del sistema disciplinare.

Il D. Lgs. n. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione di quanto contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari potrà prescindere dall'avvio (o dall'esito) di un procedimento penale teso all'accertamento della responsabilità della Fondazione per la violazione del D. Lgs. n. 231/2001.

6.2. Illeciti disciplinari.

Costituisce illecito disciplinare:

- la violazione delle previsioni del Codice di Comportamento;
- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per come definito al punto 3.3;

e quindi:

- la violazione delle previsioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- la violazione di regolamenti, procedure e determine dirigenziali adottati dalla Fondazione e pubblicati nella pagina "Amministrazione trasparente" del sito internet.

Rimane salvo il disposto dell'art. 7 della L. 300/1970.

6.3. Struttura del sistema disciplinare.

6.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste nei documenti richiamati al punto 6.2 costituirà per i dipendenti adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2 cc. Tali disposizioni e regole comportamentali costituiranno quindi parte sostanziale ed integrante degli obblighi derivanti ai dipendenti dalla legge e dal contratto di lavoro.

Ad ogni notizia di violazione delle disposizioni e regole comportamentali sopra richiamate sarà dato impulso alla procedura di accertamento. Se la violazione risulterà accertata, sarà irrogata la sanzione disciplinare.

La sanzione irrogata sarà proporzionata alla gravità della violazione.

Competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari è il responsabile delle Risorse Umane.

L'Organismo di Vigilanza sarà informato dell'avvio del procedimento disciplinare e del suo esito.

6.3.2. Violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e relative sanzioni.

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori:

- incorrerà nel provvedimento di rimprovero verbale il lavoratore che violi uno degli atti richiamati al punto 6.2;
 - incorrerà nel provvedimento di rimprovero verbale il lavoratore che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni all'Organismo di Vigilanza o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che si rivelano infondate;
 - incorrerà nel provvedimento del richiamo scritto il lavoratore che sia recidivo nel violare uno degli atti richiamati al punto 6.2;
 - incorrerà nel provvedimento del richiamo scritto il lavoratore che violi le misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del soggetto che effettui segnalazioni all'Organismo di Vigilanza o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o comunque ne riveli l'identità;
 - incorrerà nel provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale il lavoratore che, nel violare uno degli atti richiamati al punto 6.2, esponga la incolumità psicofisica propria o degli altri lavoratori ovvero l'integrità dei beni della Fondazione a una situazione di oggettivo pericolo;
 - incorrerà nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il lavoratore che, nel violare uno degli atti richiamati al punto 6.2, arrechi danno alla Fondazione ovvero il lavoratore che sia recidivo per la seconda volta nel quinquennio nelle mancanze di cui ai punti che precedono;
 - incorrerà nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che, nel violare uno degli atti richiamati al punto 6.2, commetta un reato tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Tipo ed entità delle sanzioni saranno scelti tenendo conto:
- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
 - del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari
 - delle mansioni del lavoratore.

È fatta salva la facoltà per la Fondazione di chiedere al lavoratore il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice di Comportamento.

6.3.3. Misure nei confronti di altri collaboratori.

La violazione delle procedure e regole comportamentali contenute negli atti richiamati al punto 6.2 da parte degli altri collaboratori o consulenti della Fondazione, determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

6.3.4. Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

La violazione delle procedure e regole comportamentali contenute negli atti richiamati al punto 6.2 da parte dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal C.C.N.L. Dirigenti di Aziende Industriali, determinerà l'applicazione delle misure più idonee in

conformità al C.C.N.L. medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento. È fatta salva la facoltà per la Fondazione di chiedere al dirigente il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle procedure e regole comportamentali contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nei regolamenti da esso richiamati o nel Codice di Comportamento.

6.3.5. Misure nei confronti degli amministratori e sindaci.

In caso di violazione delle procedure e regole comportamentali contenute negli atti richiamati al punto 6.2 nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo commesse da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'organo collegiale di riferimento potrà adottare tutti i provvedimenti che riterrà adeguati, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- la censura verbale o scritta;
- la sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica, ove previste, fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- la revoca delle eventuali deleghe;
- la segnalazione al soggetto che ha nominato l'amministratore o il sindaco al fine dell'assunzione degli opportuni provvedimenti.

6.3.6. Misure nei confronti di partner commerciali e finanziari nonché verso consulenti e/o collaboratori esterni.

Per i *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione vale quanto previsto al punto 5.3. Resta salvo il diritto della Fondazione al risarcimento del danno.

6.3.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Se informato di violazioni delle procedure e regole comportamentali contenute negli atti richiamati al punto 6.2 da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, ivi compresa la revoca dell'incarico.

Resta salvo il diritto della Fondazione a chiedere il risarcimento dei danni.