



Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27.10.2025

Definizioni	4
Struttura del documento.....	7
PARTE GENERALE	
.....	8
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	8
1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	8
1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni.....	9
1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente.....	10
1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello	12
1.5. I reati commessi all'estero	13
1.6. Le sanzioni	13
1.7. Le vicende modificate dell'ente	15
2. La Fondazione ed il suo sistema di controllo interno	16
3. Finalità del Modello.....	17
4. Codice di Comportamento e Codice di Miscondotta	18
5. Metodologia di predisposizione del Modello.....	18
6. Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	19
7. Reati rilevanti per la Fondazione	20
8. Destinatari del Modello.....	22
9. Organismo di Vigilanza	22
9.1. Funzione	22
9.2. Requisiti e composizione	23
9.3. Requisiti di eleggibilità	25
9.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....	25
9.5. Attività e poteri.....	26
9.6. Flussi informativi da e verso l'OdV	28
10. Whistleblowing.....	30
10.1. La procedura di whistleblowing	31
11.2. Ambito di applicazione per la procedura di whistleblowing	32
11. Prestazioni da parte di terzi	33
12. Sistema sanzionatorio	34
12.1. Principi generali	34
12.2. Misure disciplinari	35
13. Comunicazione e formazione	37
13.1. Formazione: personale neo-assunto	38
13.2. Formazione: personale impiegato nelle aree di rischio	39
13.3. Formazione: amministratori e Referenti con responsabilità strategiche	39
13.4. Fornitori, Collaboratori, Consulenti e Partner	39

Definizioni

- **Attività sensibili:** attività della Fondazione nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS.
- **Codice di Comportamento:** Codice di Comportamento (Linee guida e normative di integrità e trasparenza) adottato da FHR.
- **Codice di Miscondotta:** Policy adottata dalla Fondazione e che indica principi fondamentali e Linee Guida per prevenire condotte di *Research Misconduct* da parte dei ricercatori.
- **Collaboratori:** tutti i soggetti, diversi da Dipendenti, fornitori, Partner e Consulenti, che operano su mandato o per conto di Fondazione o sono comunque legati alla stessa da rapporti giuridici rilevanti (in forza di contratti o accordi di altra natura).
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Fondazione sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Fondazione un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrato da agenzie per il lavoro.
- **Fondazione o FHR:** Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS, con sede in Rozzano (MI), Via Manzoni, n.113.
- **Gruppo Humanitas (o “Gruppo”):** insieme delle società controllate, direttamente o indirettamente, da Humanitas S.p.A., tra cui Humanitas Mirasole S.p.A..
- **Humanitas Mirasole, ICH o Fondatore:** Humanitas Mirasole S.p.A., con sede in Rozzano (MI), Via Manzoni, n. 56.
- **Incaricato di pubblico servizio:** colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell’art. 358 c.p.

- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornato in data 31 marzo 2008, 31 marzo 2014 e 25 giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Fondazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
- **Organi di governance:** organo amministrativo e Sindaco Unico della Fondazione.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **PA:** Pubblica Amministrazione.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Fondazione, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Pubblico ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.
- **Referenti:** soggetti, anche esterni, che svolgono attività per la Fondazione sulla base di contratti o accordi o deleghe *ad hoc* e che, ai fini del presente Modello, sono parificati a responsabili/Direttori. I Referenti sono definiti **con responsabilità strategiche** (e, ai fini del presente Modello, sono parificati a Dirigenti) laddove vengano a essi attribuite la direzione di funzioni chiave di gestione, amministrazione, direzione o controllo ovvero, in ogni caso, responsabilità organizzative rilevanti all'interno della Fondazione.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Fondazione.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **SSN:** Sistema Sanitario Nazionale.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad esempio Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, *job description*, procedure, disposizioni organizzative e tutti gli altri provvedimenti e atti della Fondazione.
- **Whistleblowing:** segnalazioni operate da dipendenti, collaboratori o controparti della Fondazione in conformità alle disposizioni della L. 179/2017 e del D. Lgs. 24/2023. Tali

segnalazioni afferiscono a comportamenti costituenti condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/01 o più in generale rientranti nella definizione di “violazioni” ex art. 2 D. Lgs. 24/2023. Destinatari della disciplina sul whistleblowing nel settore privato sono le società, gruppi di società, organizzazioni non governative, onlus, fondazioni, associazioni che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Struttura del documento

Il presente documento è composto da una **Parte Generale** e una **Parte Speciale**.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Fondazione, la descrizione dei reati rilevanti per la Fondazione, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività “sensibili” – cioè delle attività che sono state considerate dalla Fondazione a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Fondazione;
- il Codice di Comportamento, che definisce i principi e le norme di comportamento della Fondazione, nonché il Codice di Miscondotta.
- gli Strumenti di attuazione del Modello.

Il Modello e il Codice di Comportamento sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'organizzazione sulla intranet e sul sito della Fondazione.

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l’ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il pubblico ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un’ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato (art. 25-sexies);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF)
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1)
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1, comma 2)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);

- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n.146);
- reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*);
- contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodecies*);
- delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L. n. 9/2013);
- adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D. Lgs. 129/2024).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Fondazione sono oggetto di approfondimento al paragrafo 8 della presente Parte Generale.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in “oggettivi” e “soggettivi”.

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato è stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell’ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell’ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell’interesse dell’ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l’“interesse” sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire l’ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l’ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell’illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all’esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell’ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell’ipotesi in cui, pur nell’assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell’interesse dell’ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell’ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l’elemento caratterizzante l’interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l’illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche.

Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;

- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- **sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente;
- **sanzioni interdittive:** le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - ✓ l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto 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.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- **confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle

Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.7. Le vicende modificate dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni

interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escusione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. La Fondazione ed il suo sistema di controllo interno

Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS, con sede in Rozzano (Milano), Via Manzoni, 113, svolge la propria attività di ricerca nel settore sanitario, lavorando in sinergia con tutti gli ospedali Humanitas e con i migliori centri internazionali. La Fondazione è costituita ai sensi del D. Lgs. 3 luglio 2017 n. 117 (Codice del Terzo Settore) e persegue senza scopo di lucro finalità civiche, solidaristiche e di utilità legate all'umanizzazione nelle strutture sanitarie per porre al centro le esigenze del malato

La Fondazione si propone, in particolare, di:

- promuovere la ricerca, anche applicata, nei settori della medicina e biomedicina;
- promuovere e sostenere progetti di assistenza e supporto ai pazienti delle strutture cliniche del Gruppo Humanitas;
- interventi umanitari in favore di popolazioni colpite da calamità pubbliche o da altri eventi straordinari.

FHR ha introdotto un sistema di controlli e normative interne che mirano a raggiungere elevati standard di *corporate governance*.

Il sistema di *corporate governance* della Fondazione è così articolato:

- **Presidente:** nominato dal Consiglio di Amministrazione, convoca e presiede lo stesso e ne cura le deliberazioni. Esercita i poteri da questi delegati, tra cui i rapporti con le autorità, le pubbliche amministrazioni e gli altri enti pubblici e privati, con facoltà di nomina di procuratori. È coadiuvato da un Segretario;
- **Vicepresidente:** nominato dal Consiglio di Amministrazione, fa le veci del Presidente in caso di sua assenza o impedimento;
- **Comitato scientifico:** nominato dal Consiglio di Amministrazione, propone a quest'ultimo i programmi e le iniziative della Fondazione e ne verifica i risultati;

- **Direttore:** ove nominato dal Consiglio di Amministrazione, esercita i poteri per l'ordinaria gestione delegati dal Consiglio e collabora con il Presidente ed il Comitato scientifico nella preparazione, esecuzione e controllo dei programmi di attività della Fondazione nonché nella predisposizione del bilancio consuntivo e della relazione sull'attività svolta;
- **Consiglio di Amministrazione:** è composto da non meno di 5 e non più di 9 consiglieri, secondo quanto stabilito nell'atto costitutivo della Fondazione o successivamente con decisione assunta dal Fondatore. È investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione, senza eccezione o limite alcuno, con la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti utili od opportuni per il raggiungimento degli scopi della Fondazione, nel rispetto della volontà del Fondatore, come delineata nell'atto di fondazione;
- **Sindaco Unico:** il controllo sull'attività di Fondazione è svolto da un Sindaco Unico nominato e funzionante a norma di legge, che esercita altresì monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e attesta che il bilancio sia redatto in conformità alle linee guida ex art. 14 D. Lgs 117/2017;
- **Controllo contabile:** il controllo contabile è esercitato da una primaria società di revisione scelta ogni tre anni dal Consiglio di Amministrazione del Fondatore.

3. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Fondazione intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance*.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Fondazione ed implementa il processo di diffusione al proprio interno di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai Dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Fondazione, o sono legati alla stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura di gestione basata sulla legalità, in quanto la Fondazione condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività svolta, ponendo l'accento in

particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

4. Codice di Comportamento e Codice di Miscondotta

La Fondazione ha adottato il Codice di Comportamento, il cui fine ultimo consiste nel diffondere e rendere noti ai Dipendenti ed ai Collaboratori i valori fondanti della cultura organizzativa e dell'attività svolta dalla Fondazione, ossia onestà, integrità, rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei codici deontologici, ai quali sono tenuti ad attenersi.

La Fondazione si è dotata anche di un Codice di Miscondotta al fine di condannare ogni forma di “cattiva condotta scientifica” e di violazione delle norme di comportamento etico nell’ambito della ricerca scientifica.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nei Codici sopra menzionati, formando con essi un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all’etica ed alla trasparenza.

Il Codice di Comportamento e il Codice di Miscondotta, in tutte le loro future riformulazioni, **si intendono qui integralmente richiamati e costituiscono il fondamento essenziale del Modello**, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

5. Metodologia di predisposizione del Modello

Il Modello di Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS è stato elaborato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla Fondazione, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Fondazione e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Fondazione ha proceduto ad un’analisi preliminare del proprio contesto d’attività e, successivamente, ad un’analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Fondazione, il contesto in cui opera inclusi i rapporti con il Fondatore e le altre società del Gruppo Humanitas, il settore di appartenenza, l’assetto organizzativo, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con

soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Fondazione per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento coerentemente con le disposizioni del Decreto e con le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria nella versione del marzo 2008, la Fondazione ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, con macro-attività e attività sensibili, in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Referenti dei processi rilevanti per la Fondazione;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Fondazione ha proceduto all'analisi del proprio contesto e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Fondazione procede ad adottare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 giugno 2023.

Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

6. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Fondazione;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente, dal Direttore e dal Segretario Generale in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Fondazione.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Presidente e il Direttore della Fondazione può provvedervi in maniera autonoma, informando l'Organismo di Vigilanza, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. Il Presidente o il Direttore provvedono ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate al Modello.

7. Reati rilevanti per la Fondazione

In considerazione della struttura e delle attività svolte, il management coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art.25-octies.1);
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1, comma 2);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecimies).

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Fondazione i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), reati di abuso di mercato (art. 25-sexies), altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF), delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1), razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies), reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies), delitti di contrabbando (art. 25-sexiesdecies), delitti contro gli animali (art. 25-undevicies), responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L. n. 9/2013), adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D. Lgs. 129/2024), in quanto la Fondazione non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS, le attività della Fondazione denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e protocolli di prevenzione.

La Fondazione si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

8. Destinatari del Modello

Il Modello di Fondazione Humanitas per la Ricerca ETS si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Fondazione;
- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra e in generale a tutti i Dipendenti, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai Consulenti e a tutti coloro i quali operano su mandato o per conto della Fondazione o agiscono nel suo interesse in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali (es. Partner, Fornitori, Collaboratori).

Il Presidente e i Referenti titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Fondazione.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e gli Strumenti di attuazione del Modello.

9. Organismo di Vigilanza

9.1. Funzione

La Fondazione istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Fondazione stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Fondazione;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione della Fondazione, alle attività svolte dalla stessa o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio **Regolamento di funzionamento**, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione.

9.2. Requisiti e composizione

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- *autonomia e indipendenza*: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Fondazione come organo di controllo di secondo livello e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso risorse professionali, di numero e competenze proporzionate ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del bilancio preventivo una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza va determinata in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, l'OdV non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da comprometterne l'autonomia e l'indipendenza. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'OdV non si trovi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza non deve:

- ✓ essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado dei consiglieri di Fondazione o di, una Società del Gruppo Humanitas;
- ✓ ricoprire all'interno della Fondazione o di una Società del Gruppo Humanitas

incarichi di tipo operativo;

- ✓ trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.
- *Professionalità*: l'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che l'OdV presenti una professionalità adeguata in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;

- *continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come “incessante operatività”, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da componenti interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri componenti, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

Applicando tali principi alla realtà aziendale e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, lo stesso ha natura monocratica ed è composto nel rispetto dei parametri di cui sopra.

9.3. Requisiti di eleggibilità

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

All'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 («Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza») o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia») e successive modifiche ed integrazioni;
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV.

9.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza avente natura monocratica motivandone nel provvedimento le ragioni della scelta, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto su *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale del soggetto, la nomina è comunicata e diffusa all'interno della Fondazione.

L'OdV rimane in carica per tre esercizi e può essere rieletto.

La revoca dall'incarico di OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione per uno dei seguenti motivi:

-
- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
 - l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
 - la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico (tra cui la mancata tenuta delle necessarie riunioni periodiche nonché la mancata verbalizzazione delle riunioni e formalizzazione delle attività svolte).

L'OdV deve comunicare al Consiglio di Amministrazione la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico stesso.

L'OdV può recedere in qualsiasi momento dall'incarico con preavviso di tre mesi, dando comunicazione scritta al Presidente. Il Presidente ne dà notizia al primo Consiglio di Amministrazione utile.

In caso di decadenza o recesso dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del nuovo Organismo.

9.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno due volte l'anno ed ogni qualvolta lo ritenga necessario e/o opportuno. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha diritto di accedere e richiedere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo. Inoltre, l'OdV si coordina con i Referenti responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello. L'OdV può inoltre avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Fondazione;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Fondazione e ai Referenti e, laddove necessario, agli Amministratori, al Sindaco Unico, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a Consulenti, Partner della Fondazione e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello;
- verificare i principali atti e i contratti conclusi dalla Fondazione in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo amministrativo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 13;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Humanitas Mirasole S.p.A., i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza minima semestrale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 10.6;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione;

- coordinarsi con i Referenti titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Fondazione.

9.6. Flussi informativi da e verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base semestrale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
 - ✓ sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
 - ✓ valutazione dei controlli svolti da enti finanziatori nonché dei controlli svolti da parte dell'ufficio del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore;
 - ✓ eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
 - ✓ eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
 - ✓ segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
 - ✓ procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
 - ✓ valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
 - ✓ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
 - ✓ rendiconto delle spese sostenute;
 - ✓ ricognizione delle attività formative svolte in materia di D. Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Direttore, ove nominato, hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi di governance per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Sindaco Unico, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala al Sindaco Unico, anche nell'ambito delle adunanze del Consiglio d'Amministrazione, ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello.

Tutto il personale di Fondazione o i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno l'**obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza** per segnalare casi di commissione di reati o eventuali violazioni del Modello, attraverso apposito numero telefonico, posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata.

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Telefono: 02.8224.2385

Casella di posta OdV: odv_fhr@humanitas.it

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta, previo mantenimento della riservatezza del soggetto segnalante. Effettuate le opportune analisi e valutazioni l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni secondo quanto previsto dal paragrafo 13.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso, purché queste ultime siano veritieri e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Saranno tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

La Fondazione si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione stessa o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

10. Whistleblowing

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 14 dicembre 2017, intervenne sull’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, prevedendo l’inserimento dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater). In particolare, l’art. 6 disponeva:

- al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo dovessero prevedere:
 - ✓ uno o più canali che garantissero la riservatezza dell’identità del segnalante e consentissero ai soggetti indicati nell’art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell’ente, di cui fossero venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
 - ✓ almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
 - ✓ il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - ✓ 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;
- al comma 2-ter, che l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti di cui al comma 2-bis potesse essere denunciata all’Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2-quater, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, fosse espressamente qualificato come “nullo” (così come il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante).

La Legge sul whistleblowing ha introdotto dunque un sistema di norme volto a migliorare l’efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo gravando il datore di lavoro dell’onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura

organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

Il whistleblowing è in seguito divenuto di interesse anche per il legislatore comunitario il quale, con la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, ha imposto agli Stati membri di adottare idonee disposizioni all'interno dei propri ordinamenti per recepire i contenuti della Direttiva. Il Governo italiano ha attuato la delega conferitagli con legge n. 127/2022 dal Parlamento per l'attuazione della Direttiva approvando il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023.

A partire da tale data, quindi, il framework whistleblowing è disciplinato esclusivamente nel nuovo decreto che recepisce la Direttiva UE, fatte salve specifiche discipline obbligatorie (ad es., le segnalazioni in materia di *market abuse* di cui al Regolamento UE n. 596/2014). In particolare, sono stati abrogati i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. Il comma 2-bis, invece, è stato riformulato introducendo un rinvio al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24. In altri termini, sarà quindi imposto che il Modello 231 preveda un sistema whistleblowing con tutti i requisiti previsti dal nuovo decreto relativamente a canali di segnalazione interna, divieto di ritorsione e sistema disciplinare.

Il decreto impone a soggetti del settore privato che abbiano già adottato un Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e che abbiano almeno 50 lavoratori oppure rientrino nell'ambito di applicazione di particolari norme UE (indicate all'interno dell'Allegato al D. Lgs 10 marzo 2023 n. 24, ad es. *market abuse*) di garantire che il proprio sistema whistleblowing consenta di segnalare violazioni del diritto UE¹. Gli enti con meno di 50 lavoratori e che non rientrino nel suddetto ambito d'applicazione, invece, rispetto al whistleblowing 231 già in essere, sono semplicemente tenuti a garantire la segnalazione di violazioni 231 e violazioni del Modello secondo i requisiti del D. Lgs. 24/2023.

10.1. La procedura di whistleblowing

Al fine di dare attuazione alla normativa in materia whistleblowing, si è resa dunque necessaria l'integrazione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consentisse di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto,

¹ In particolare: (i) illeciti derivanti da norme UE che rientrino nel novero di quelli riportati nell'Allegato al decreto, ad es. in materia di consumer protection, sicurezza di prodotto e alimentare, ambiente, privacy; (ii) atti o omissioni che ledano interessi finanziari dell'UE (es. in materia doganale o di IVA); (iii) atti o omissioni riguardanti il mercato interno dell'UE (es. in materia concorrenziale).

comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice di Comportamento.

La Fondazione al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing ha adottato una specifica procedura, nella quale sono definite le modalità di segnalazione da parte dei propri collaboratori, amministratori e membri degli organi di governance nonché terze parti, i quali sono stati resi edotti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Fondazione assicura, altresì, la puntuale informazione degli Amministratori, del Sindaco Unico nonché di tutti i soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

11.2. Ambito di applicazione per la procedura di whistleblowing

La procedura è volta a regolamentare, incentivare e proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, decida di farne segnalazione. Oggetto delle segnalazioni saranno quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, potrebbero trasgredire regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello organizzativo;
- condotte, comportamenti o fatti che anche indipendentemente dal contenuto del Decreto o del Modello potrebbero contravvenire a norme di legge, al senso civico ed etico o minare in qualsiasi altro modo l'integrità della Fondazione.

Non sono meritevoli di segnalazione questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi. Segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti verranno invece giudicate in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

È altresì previsto che le segnalazioni anonime, ovvero quelle segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non verranno prese in considerazione.

Destinatario delle segnalazioni, individuato dalla Fondazione, è l'Organismo di Vigilanza.

FHR ha implementato un apposito canale elettronico (c.d. piattaforma whistleblowing) che critta tutti i dati inseriti grazie a un protocollo informatico sicuro e garantisce la confidenzialità dell'identità dei segnalanti e dei dati stessi.

Le segnalazioni possono anche essere inviate attraverso i seguenti canali:

- casella di posta elettronica: odv_fhr@humanitas.it
- numero telefonico +39 02/82242385

La Fondazione, inoltre, in conformità a quanto previsto dalla normativa, ha istituito un ulteriore canale informativo idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante: questi potrà richiedere ai soggetti destinatari come sopra individuati un incontro diretto, da fissare entro tempi ragionevoli, al fine di conferire verbalmente sulla segnalazione.

La Fondazione ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La procedura disciplina i limitati casi in cui sono consentite eccezioni al principio della massima e assoluta riservatezza riguardo ai soggetti e i fatti segnalati.

11. Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Fondazione in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice a conoscere e a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice di Comportamento, nonché le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;

-
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Fondazione.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per FHR di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

12. Sistema sanzionatorio

12.1. Principi generali

La Fondazione condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice di Comportamento, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Fondazione ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissione e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice di Comportamento e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissione, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi ai controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alle attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Le sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi della Fondazione competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni, ed in conformità alla normativa giuslavoristica.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità della condotta, ovvero a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato la violazione del Modello. Le sanzioni sono applicate in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e al vigente CCNL di categoria applicabile.

I provvedimenti disciplinari sono applicati indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

La verifica dell'idoneità del sistema disciplinare, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei destinatari, ivi inclusi gli interventi nei confronti dei soggetti esterni, sono affidati all'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, in applicazione dei suddetti principi, vengono stabilite le seguenti misure disciplinari applicabili verso i destinatari del Modello.

12.2. Misure disciplinari

Nei confronti dei **lavoratori dipendenti** (operai, impiegati e quadri secondo l'inquadramento definito dal CCNL di categoria vigente) si applicano le seguenti misure disciplinari:

- a) richiamo verbale in caso di lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello e/o dal Codice di Comportamento ovvero di lievi violazioni delle procedure e norme interne previste e/o richiamate dal Modello;
- b) richiamo scritto o multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione nel caso in cui le inosservanze/violazioni di cui al punto a), ancorché non lievi, siano comunque non gravi ma reiterate;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni nel caso in cui le inosservanze/violazioni di cui al punto a) siano tali da essere considerate di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- d) licenziamento per giustificato motivo in caso di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto;
- e) licenziamento per giusta causa in caso di adozione, nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento consapevolmente in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o

le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto,leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Se la violazione riguarda i **Referenti con responsabilità strategiche**, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare e/o al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di competenza al fine di avviare le contestazioni, revocare eventuali procure o deleghe conferite e, ove applicabile, comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL.

In particolare, tenuto conto del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto con il lavoratore con la qualifica di dirigente, potranno essere applicate, nei casi di massima gravità della violazione commessa, misure disciplinari non conservative, ovvero il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa. Per i casi che saranno ritenuti di minore gravità, la Fondazione si riserva la facoltà di disporre un provvedimento di carattere conservativo, laddove previsto dai contratti individuali o dai contratti aziendali eventualmente stipulati.

Se la violazione riguarda un **amministratore della Fondazione**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, con astensione del soggetto responsabile della violazione, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni che possono includere anche la revoca con effetto immediato del mandato di Amministratore e l'informativa al Fondatore per disporre l'eventuale sostituzione.

Nell'ipotesi in cui a commettere la violazione siano stati più membri del Consiglio di Amministrazione di talché ogni decisione, in assenza dei soggetti coinvolti, non possa essere adottata con la maggioranza dei componenti del Consiglio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione di Humanitas Mirasole S.p.A. affinché possa deliberare in merito alla possibile revoca del mandato. Nel caso in cui il responsabile della violazione sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione viene convocato in conformità alle disposizioni statutarie al fine di deliberare sugli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione da parte del **Sindaco Unico** l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione dispone gli accertamenti ritenuti più opportuni e, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, provvede all'adozione dei relativi provvedimenti dandone informativa al Fondatore.

Ogni violazione posta in essere da parte di liberi professionisti i cui contratti di incarico libero professionale sottoscritti prevedono l'assunzione di responsabilità in merito all'assoluta osservanza dei principi contenuti nel Codice di Comportamento e nel Modello di Organizzazione, Gestione e

Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottati dalla Fondazione nonché delle Procedure previste dal Modello stesso e ad esso allegate. È inoltre espressamente previsto che gravi violazioni del Modello possano dare luogo alla risoluzione immediata del rapporto.

La grave negligenza nel rispetto dei principi e delle procedure contenuti nel Modello e nel Codice di Comportamento e la recidiva commissione di infrazioni individui, invece, una clausola risolutiva del contratto, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva, in ogni caso, la facoltà di richiesta di risarcimento da parte della Fondazione qualora le suddette violazioni possano arrecare ad essa danni concreti.

Per i provvedimenti nei confronti **dell'Organismo di Vigilanza**, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. paragrafo 10.4).

Ogni comportamento posto in essere da **terze parti** in violazione dei principi fondamentali del Modello e del Codice di Comportamento o che sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione per giusta causa dei rapporti contrattuali, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Fondazione. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto il Presidente, il quale valuterà le modalità per procedere all'accertamento delle violazioni, conformemente alle previsioni contrattuali, e ne darà informativa al Consiglio di Amministrazione, il quale valuterà l'intervento da intraprendere nei confronti del soggetto esterno, avendo sentito la funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del whistleblower o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al presente paragrafo.

13. Comunicazione e formazione

La Fondazione si impegna a garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Codice di Comportamento verso tutti i destinatari attraverso l'utilizzo di idonei canali di comunicazione e lo svolgimento di attività formative.

La Fondazione comunica l'adozione del presente Modello a tutti i destinatari; il Modello è consultabile sulla intranet della Fondazione ovvero, per quanto riguarda la Parte Generale dello stesso, sul sito internet della stessa.

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata dal Segretario Generale, che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito internet, apposite brochure, ecc.) la loro diffusione e conoscenza ai destinatari di cui al paragrafo 9, esterni alla Fondazione, oltre che alla comunità in generale. Con riferimento ai soggetti terzi vale altresì quanto indicato al paragrafo 11.

Tutti i destinatari sono tenuti ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, alla sua efficace attuazione.

I nuovi assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, copia del Modello e del Codice di Comportamento e sottoscrivono un'apposita dichiarazione attestante la ricezione degli stessi e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

La Fondazione adotta idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale su eventuali modifiche apportate al Modello, nonché su ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo che dovesse intervenire.

Con frequenza annuale è richiesto a tutti i destinatari di prendere visione dei contenuti del Modello e del Codice di Comportamento, tramite apposito tool informatico.

È compito della Fondazione attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di Comportamento e del Modello da parte di tutti i Dipendenti e degli Organi di governance. Gli interventi formativi sono differenziati in funzione del ruolo/qualifica dei destinatari e delle attività sensibili in cui operano.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita operativamente dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Humanitas Mirasole S.p.A., in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che valuta l'efficacia dei programmi di formazione con riferimento al contenuto dei corsi, ai destinatari, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della frequenza e alle misure da adottare nei confronti di quanti non li frequentino senza giustificato motivo.

La Fondazione garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che consentano la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, anche al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso altresì commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza.

13.1. Formazione: personale neo-assunto

Con riguardo al Personale neo-assunto è prevista un'attività informativa e di formazione basata su:

- la consegna, unitamente alla lettera di assunzione, di una copia del Codice di Comportamento e di una comunicazione informativa sul Modello adottato dalla Fondazione;
- l'erogazione di un corso e-learning sulle tematiche ex D. Lgs. 231/2001: i Reati sanzionati, il Modello, l'Organismo di Vigilanza, le principali attività sensibili individuate al fine di prevenire i

Reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, le potenziali condotte illecite, i flussi informativi che devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza, i canali di segnalazione;

La formazione e-learning è tracciata a sistema e monitorata dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Humanitas Mirasole S.p.A. Successivamente alla formazione ed informazione iniziale, il Personale neo-assunto segue il percorso formativo previsto per il Personale già presente.

13.2. Formazione: personale impiegato nelle aree di rischio

La formazione del personale impiegato nelle aree di rischio deve avvenire possibilmente sulla base di programmi di formazione in aula da erogarsi a seguito dell'aggiornamento del Modello e sulla base di specifiche esigenze, ad esempio su tematiche di particolare interesse (Reati di nuova introduzione, Attività Sensibili particolarmente rilevanti, ecc.). Le attività di formazione dovranno avere carattere ciclico ed essere periodicamente ripetute secondo le indicazioni fornite dall'OdV.

13.3. Formazione: amministratori e Referenti con responsabilità strategiche

Per gli Amministratori e i Referenti con Responsabilità Strategiche è prevista un'attività d'informazione dedicata sulle tematiche ex D. Lgs. 231/2001, con particolare riferimento ai Reati sanzionati, ai rischi legati alle aree di attività e alle pronunce giurisprudenziali intervenute.

13.4. Fornitori, Collaboratori, Consulenti e Partner

I Fornitori, Consulenti, Collaboratori, i Partner e le controparti in genere vengono informati sulle regole di comportamento adottate dalla Fondazione mediante la diffusione sul portale internet della Fondazione sia del Codice di Comportamento, sia del Modello. Tutti i fornitori esterni sono altresì destinatari di specifico Codice di Comportamento per i Fornitori, formalizzato dalla Fondazione e consegnato in sede di sottoscrizione contrattuale.

Inoltre, è richiesto che i predetti soggetti rilascino una dichiarazione sottoscritta (anche sotto forma di specifica clausola contrattuale) ove attestino la conoscenza del contenuto del Codice di Comportamento e del Modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni, nonché a non tenere condotte che possano comportare il coinvolgimento della Fondazione nei Reati previsti dal Decreto.