



**FONDAZIONE
CENTRO EURO-MEDITERRANEO SUI
CAMBIAMENTI CLIMATICI**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO DELL'8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella
seduta del 15 ottobre 2024



SOMMARIO

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....	4
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.2. L'ADOZIONE DEL MODELLO 231 AL FINE DI PREVENIRE IL COMPIMENTO DI.....	4
REATI PREVISTI DAL DECRETO 231	4
1.3. I REATI PREVISTI DAL DECRETO 231	6
1.3.1. <i>I reati commessi all'estero</i>	7
1.3.2. <i>I reati tentati</i>	8
1.4. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO.....	8
1.5. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231.....	8
2. LA FONDAZIONE	10
2.1. LA GOVERNANCE DELLA FONDAZIONE	10
2.2. LA MISSIONE ISTITUZIONALE	11
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
3.1. I DESTINATARI DEL MODELLO 231	11
3.2. METODOLOGIA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO 231	13
3.3. FINALITÀ DEL MODELLO 231	14
3.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO 231	15
3.5. LE COMPONENTI DEL MODELLO 231	16
3.6. PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL DECRETO 231.....	18
4. INTEGRAZIONE CON IL PIANO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA FONDAZIONE	19
4.1. COORDINAMENTO TRA L'OdV ED IL RPCT.....	19
4.2. PROCEDIMENTO DI INTEGRAZIONE	20
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
5.1. COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
5.2. REQUISITI SOGGETTIVI E CAUSE D'INELEGIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ E DI REVOCA DEL MANDATO.....	23
5.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
5.4. FLUSSI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, IL COLLEGIO SINDACALE ED IL REVISORE DEI CONTI.....	25
5.5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	27
6.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	27
6.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE	28
6.3. INFORMATIVA AI TERZI.....	29
7. SISTEMA DISCIPLINARE	29
7.1. PRINCIPI GENERALI	29
7.2. DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	30
7.2.1. <i>I soggetti apicali</i>	30
7.2.2. <i>I soggetti non apicali della Fondazione</i>	30
7.2.3. <i>I Terzi Destinatari</i>	30
7.3. PROCEDIMENTO PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	30
7.4. AVVIO DEL PROCEDIMENTO	30
7.5. ISTRUTTORIA E CHIUSURA DEL PROCEDIMENTO	31
7.5.1. <i>Per i membri degli Organi Sociali</i>	31



7.5.2.	<i>Per i soggetti apicali con contratto di lavoro subordinato</i>	32
7.5.3.	<i>Per i soggetti apicali privi di contratto di lavoro subordinato</i>	33
7.5.4.	<i>Per i soggetti non apicali</i>	33
7.5.5.	<i>Per i Terzi Destinatari</i>	34
7.6.	CONDOTTE OGGETTO DI SANZIONI	34
7.7.	MISURE SANZIONATORIE.....	35
7.7.1.	<i>Nei confronti dei membri degli Organi Sociali</i>	35
7.7.2.	<i>Nei confronti degli apicali</i>	36
7.7.3.	<i>Nei confronti dei non apicali</i>	37
7.7.4.	<i>Nei confronti dei Terzi Destinatari</i>	38
7.8.	MISURE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING	39
PARTI SPECIALI		41



1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii. (di seguito anche il "**Decreto 231**" o "**Decreto**"), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento legislativo italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente (ossia persona giuridica, società, associazione, anche priva di personalità giuridica), per alcune tipologie di reato commesse nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone che:

- a) 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: sono le cosiddette figure "**Apicali**" dell'Ente,
- b) oppure sono figure "**Non Apicali**" (o anche dette "Subordinati") ossia sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'Ente non risponde se invece le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 del Decreto).

Con l'adozione del Decreto 231 l'Italia ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia aderisce¹.

1.2. L'adozione del Modello 231 al fine di prevenire il compimento di reati previsti dal Decreto 231

Se il reato è stato commesso da una figura Apicale, l'Ente non risponde se prova (art. 6 del Decreto 231) che:

1. il suo organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ("Modello 231" o "Modello");
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo: è il cosiddetto organismo di vigilanza ("Organismo di Vigilanza" o "OdV");
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione di cui al punto 1;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo ODV di cui al punto 2.

¹ Tra cui: 1) la *Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari; 2) la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri; e 3) la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.



Affinché i modelli di organizzazione e gestione di cui al punto 1 che precede siano considerati efficaci al fine di escludere la responsabilità dell'Ente, devono 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'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei modelli.

Tali modelli devono prevedere, inoltre, canali di segnalazione interna ed il divieto di ritorsione nei riguardi di coloro che effettuano le segnalazioni.

Se il reato è stato commesso da una figura Non Apicale (art. 7 del Decreto 231) l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza del Non Apicale degli obblighi di direzione o vigilanza su di questi impartiti dalle figure Apicali; tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In tal senso il modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione dell'Ente nonché al tipo di attività svolta, misure adeguate a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede altresì:

- 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 dell'Ente;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice. La responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto 231).

Ai sensi dell'art. 23 del Decreto 231, l'Ente risponde anche nel caso in cui chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente e nell'interesse o a vantaggio di esso, abbia trasgredito



agli obblighi o ai divieti inerenti a sanzioni interdittive precedentemente applicati all'Ente ai sensi del Decreto 231.

Il Decreto 231 prevede che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

La prima Associazione a redigere un codice di comportamento per la costruzione dei modelli è stata Confindustria, che dal 2002 in poi, con i successivi aggiornamenti via via apportati nel corso degli anni, rappresenta un punto di riferimento rilevante per la costruzione dei modelli organizzativi. Questo Modello 231 si allinea alla ultima versione 2021 del codice di Confindustria.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023 (cosiddetto decreto Whistleblowing) ai sensi del comma 2-*bis* dell'art. 6 del Decreto 231, il Modello 231 deve prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lett. e).

1.3. I reati previsti dal Decreto 231

Il Decreto 231 richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i “**Reati Presupposto**”):

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del Decreto 231);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto 231);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto 231);
4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto 231);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-*bis*.1 del Decreto 231);
6. Reati societari (articolo 25-*ter* del Decreto 231);
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto 231);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto 231);
9. Delitti contro la personalità individuale, quali lo sfruttamento della prostituzione minorile, la pedopornografia anche tramite Internet, l'adescamento di minori, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù (art. 25-*quinquies* del Decreto 231);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto 231);
11. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto 231);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto 231);



13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 del Decreto 231)
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto 231);
15. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto 231);
16. Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto 231);
17. Delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare e tratta di persone (art. 25-*duodecies* del Decreto 231);
18. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto 231);
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto 231)
20. Reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* del Decreto 231);
21. Reati di Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto 231);
22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto 231);
23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto 231);
24. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";
25. Reati commessi in materia di filiera degli oli di oliva vergini (art. 12 L. 9/2013 e ss.mm.ii.).

1.3.1. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'Ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (Enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'Ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si



applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale “*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l’azione o l’omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l’evento che è la conseguenza dell’azione od omissione*”.

1.3.2. I reati tentati

L’Ente può rispondere anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati (art. 26 Decreto 231), in tali casi le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento.

1.4. Il procedimento di accertamento dell’illecito

La responsabilità per la commissione di un illecito amministrativo derivante da reato ai sensi del Decreto 231 da parte dell’Ente viene accertata nell’ambito di un procedimento penale.

Ispirato a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, il Decreto 231 (art. 28) prevede l’obbligatoria riunione, di norma, dei procedimenti: il processo nei confronti dell’Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

L’accertamento della responsabilità dell’Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell’Ente;
- l’accertamento in ordine alla sussistenza dell’interesse o vantaggio dell’Ente alla commissione del reato da parte del suo Apicale o Subordinato;
- la valutazione circa l’idoneità dei Modelli, adottati precedentemente al verificarsi dell’illecito, a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5. Le sanzioni previste dal Decreto 231

Le sanzioni a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto sono trattate nella Sezione II del Decreto 231 (artt. 9-23).

Tali sanzioni sono suddivise in quattro categorie come sintetizzate nella tabella che segue.

Tipologia di sanzione	Casi di applicazione/ulteriori dettagli	Criteri di applicazione
<i>Pecuniaria</i>	Si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell’Ente. Sono applicate per “quote”, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille.	Il numero di quote è determinato dal Giudice in base a: <ul style="list-style-type: none">- gravità del fatto,- grado di responsabilità dell’Ente,- attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Tipologia di sanzione	Casi di applicazione/ulteriori dettagli	Criteri di applicazione
	L'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.	L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.
<i>Interdittiva</i>	<p>Sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 e servizi. 	<p>Sono applicate nelle ipotesi di cui all'art. 13 del Decreto 231, quando ricorre almeno una delle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da: <ul style="list-style-type: none"> • Soggetti Apicali, oppure • Soggetti Non Apicali quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; - in caso di reiterazione degli illeciti. <p>Il Giudice ne stabilisce la durata considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gravità del fatto, - grado di responsabilità dell'Ente, - attività da questi svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori reati <p>L'inosservanza delle sanzioni interdittive applicate all'Ente costituisce il reato di "Inosservanza delle sanzioni interdittive" previsto dall'art. 23 del Decreto 231.</p>
<i>Confisca</i>	Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.	<p>Il prezzo deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato.</p> <p>Il profitto deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dall'Ente (cfr. Cass. S.U. sentenza del 25 giugno 2009, n. 38691).</p> <p>Nel caso di reati commessi in violazione della normativa in materia ambientale o della salute e sicurezza sul lavoro, il profitto è</p>



Tipologia di sanzione	Casi di applicazione/ulteriori dettagli	Criteri di applicazione
		considerato equivalente al risparmio di spesa che l'Ente ha conseguito in virtù della condotta illecita.
<i>Pubblicazione della sentenza</i>	La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto 231).	La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

Inoltre, l'Autorità Giudiziaria può, altresì disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto 231), b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto 231).

2. LA FONDAZIONE

La Fondazione Centro Euro-Mediterraneo sui Cambiamenti Climatici (di seguito anche "**Fondazione**" o "**CMCC**" o "**Fondazione CMCC**") è un organismo di ricerca privato ai sensi della disciplina comunitaria in materia di "Aiuti di Stato a favore della ricerca, sviluppo e innovazione" (Comunicazione Commissione Europea 2014/C198/01) e anche un Organismo di diritto pubblico (Direttiva 2014/24/UE). Pur con soggettività giuridica privata, nella veste legale di fondazione, la Fondazione CMCC è un'Amministrazione Aggiudicatrice e, ai fini dell'acquisizione di beni e servizi, è tenuta all'applicazione del Codice dei Contratti Pubblici (D. Lgs 36/2023).

La Fondazione CMCC è inoltre ricompresa nell'"Elenco delle Amministrazioni pubbliche incluse nel conto economico consolidato tenuto dall'ISTAT" (Sezione "Enti e Istituzioni di Ricerca") individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della legge 31 dicembre 2009, n.196.).

La [struttura organizzativa](#) della Fondazione costantemente aggiornata è riportata sulle apposite pagine del portale istituzionale della stessa.

2.1. La governance della Fondazione

Lo [Statuto della Fondazione](#), sempre accessibile presso il portale istituzionale, ne stabilisce le regole fondamentali di funzionamento, l'ordinamento interno e gli scopi sociali.

Il sistema di *governance* adottato dalla Fondazione prevede alla propria base i Soci Fondatori, che contribuiscono al patrimonio e al fondo di gestione della Fondazione mediante apporti, in natura, in prestazione d'opera o, su base volontaria in denaro, per un valore che sarà proposto dal Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") della Fondazione al Consiglio di Indirizzo.



Sono organi sociali della Fondazione:

- il Consiglio di Indirizzo dei Fondatori e dei Partecipanti Istituzionali, che *inter alia*:
 - nomina il Consiglio di Amministrazione ed il suo Presidente;
 - nomina il Collegio Sindacale;
 - approva il bilancio.
- il Consiglio di Amministrazione e il suo Presidente, che *inter alia*:
 - predisporre e approva il Programma Triennale di attività ed il *budget*;
 - predisporre il bilancio consuntivo;
 - delibera sull'apertura e chiusura di unità locali e sedi secondarie;
- il Comitato Esecutivo, se nominato, cui possono essere delegate talune attività di gestione ordinaria dal Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- il Comitato Scientifico, privo di poteri gestori e di controllo, che offre il proprio parere non vincolante sul Programma Triennale di attività e formula proposte e pareri sulle attività di studio e di ricerca della Fondazione.

Lo Statuto della Fondazione prevede altresì le figure del Direttore Scientifico e del Direttore Esecutivo, ciascuno dei quali nelle rispettive aree di competenza è chiamato ad eseguire le direttive e ad implementare gli indirizzi degli organi di governo.

La Fondazione ha altresì provveduto a nominare un Revisore dei Conti.

2.2. La missione istituzionale

La *mission* della Fondazione è quella di realizzare studi e modelli del nostro sistema climatico e delle sue interazioni con la società per garantire risultati affidabili, tempestivi e rigorosi al fine di stimolare una crescita sostenibile, proteggere l'ambiente e sviluppare, nel contesto dei cambiamenti climatici, politiche di adattamento e mitigazione fondate su conoscenze scientifiche.

Per il perseguimento dei propri obiettivi la Fondazione partecipa a bandi di finanziamento pubblici per il finanziamento di attività o di programmi di ricerca e sviluppo emessi da pubbliche amministrazioni, enti, agenzie territoriali e di sviluppo, sia in ambito nazionale che internazionale. La Fondazione CMCC svolge quasi esclusivamente attività di natura non economica e, secondariamente, anche attività economiche. L'attività di tipo puramente economico-commerciale ha un'incidenza limitata e risulta accessoria.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. I destinatari del Modello 231

Sono destinatari del presente Modello 231 (di seguito i "Destinatari") e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:



- i componenti degli Organi Sociali del CMCC²;
- i dipendenti ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- gli affiliati, i dottorandi, gli assegnisti di ricerca, i borsisti e gli stagisti che svolgono, anche parzialmente, la loro attività in favore della Fondazione;
- tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti di qualsiasi natura, tanto onerosi quanto gratuiti, con la Fondazione, ivi inclusi i consulenti e i fornitori, che dovranno uniformare il proprio comportamento ai principi del presente Codice per tutta la durata del rapporto con la Fondazione.

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello 231 e dei protocolli interni che ne attuano i principi.

In particolare, tra tali Destinatari, anche ai fini dell'applicazione del sistema sanzionatorio connesso al Modello 231, si operano le seguenti distinzioni:

- **soggetti apicali**, ossia coloro 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 o il controllo dell'ente. La Fondazione considera come apicali i membri dei propri Organi Sociali, il Direttore Esecutivo, il Direttore Scientifico, il Revisore dei conti, i dirigenti ed i responsabili di unità organizzative della Fondazione;
- **soggetti non apicali della Fondazione**, ossia coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale". In tale senso si intende come soggetti non apicali tutti i dipendenti legati alla Fondazione da un rapporto di lavoro diretto e subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica o dall'inquadramento riconosciuti (esempio non esaustivo: quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, ecc.);
- i **Terzi Destinatari**, ossia coloro che non rientrano nelle precedenti categorie, ma che intrattengono con la Fondazione un rapporto contrattuale a qualsiasi titolo. Essi sono pertanto, di fatto ed esclusivamente ai fini dell'applicazione della disciplina in tema di responsabilità amministrativa degli enti, equiparabili ai soggetti non apicali. Nell'ambito di tale categoria, rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - coloro che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro di natura non subordinata (es. collaboratori coordinati e continuativi, prestatori di lavoro autonomo ai sensi degli artt. 2222 e 2229 del Codice Civile, ecc.);
 - qualunque terza parte che eroga un servizio e/o fornisce un'opera in base ad un apposito contratto con Fondazione.
 - affiliati e collaboratori a qualsiasi titolo della Fondazione;

² Oltre al Consiglio d'Indirizzo, Consiglio d'Amministrazione, Comitato Esecutivo, Comitato Scientifico e Collegio Sindacale, sono da considerarsi come organi sociali a questi fini anche il Comitato Strategico, l'Organismo di Vigilanza, il Revisore dei conti ed altri eventuali organi successivamente costituiti.



- assegnisti di ricerca, dottorandi, borsisti che svolgono, anche parzialmente, la propria attività presso la Fondazione;
- stagisti o titolari di borse di formazione che svolgono *stage* o tirocini presso la Fondazione;
- i consulenti, i fornitori e i partner commerciali o di ricerca in genere della Fondazione.

La Fondazione profonde ogni sforzo affinché i Destinatari si conformino alle regole di condotta prescritte con il Modello 231, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto 231, e dispone un sistema disciplinare atto a sanzionare eventuali condotte difformi.

3.2. Metodologia per la predisposizione del Modello 231

L'adozione di un Modello 231 a norma del Decreto 231, unitamente alla contemporanea presenza del Codice Etico e di Comportamento della Fondazione (di seguito anche "**Codice Etico**"), oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Fondazione con riferimento alla commissione di Reati Presupposto, rappresenta un atto di responsabilità sociale della Fondazione, da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: ai Soci Fondatori, alle risorse umane, alla comunità scientifica, agli studiosi che utilizzano le sue risorse e le terze parti che hanno una relazione di interessi con la Fondazione.

L'introduzione di un sistema di controllo come quello previsto dal Decreto 231, insieme alla definizione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Fondazione, da un lato aumenta la fiducia e la reputazione di cui CMCC gode nei confronti dei soggetti terzi in genere e, soprattutto, assolve una funzione normativa. Ciò contribuisce a regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Fondazione in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

La Fondazione ha quindi inteso avviare una serie di attività volte a rendere la propria organizzazione conforme ai requisiti previsti dal Decreto 231 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria ai fini della redazione dei Modelli 231. A tal fine è stato attivato un processo volto a definire il Modello 231 della Fondazione (di seguito il "**Progetto**"), tenendo conto dell'evoluzione normativa, di prassi, nonché della realtà in cui opera e della struttura organizzativa della Fondazione.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni organizzative, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. Il Progetto si è articolato nelle fasi sinteticamente di seguito riassunte:

Fase	Descrizione
<i>Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto 231</i>	Raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito potrebbero astrattamente essere commessi i reati richiamati dal Decreto 231 (processi/attività c.d. “sensibili”).
<i>Identificazione dei key officer</i>	Identificazione delle persone della Fondazione che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree/attività che caratterizzano la operatività della Fondazione, nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare ambiti e piano di interviste dettagliato.
<i>Analisi dei processi e delle attività sensibili</i>	Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi e altri elementi/attività di <i>compliance</i> .
<i>Individuazione dei protocolli di controllo</i>	Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231 e dei protocolli di controllo con funzione penal-preventiva, tenuto conto delle procedure e prassi che regolamentano il governo e operatività della Fondazione.
<i>Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>	Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231 articolato nelle sue componenti e regole di funzionamento.

3.3. Finalità del Modello 231

Il Modello 231 persegue l’obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto 231.

In particolare, esso ha lo scopo di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *governance* che presiede alla gestione e al controllo della Fondazione CMCC;
- definire un sistema organico di prevenzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- informare i Destinatari dell’esistenza del Modello 231 e della necessità di conformarsi ad esso;
- formare tutti i Destinatari del Modello 231, ribadendo che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero



l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Fondazione si ispira e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;

- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Fondazione, che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse o vantaggio della Fondazione, dà luogo all'applicazione non soltanto di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Fondazione stessa, esponendola a ricadute finanziarie, operative, d'immagine e reputazionali;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Fondazione, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato dalla Fondazione.

Attraverso l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente schematizzazione in ambito Modello 231, si intende, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, dall'altro, grazie a un sistema di attenzione sulle relative attività, consentire alla Fondazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.4. La struttura del Modello 231

Il Modello 231 è costituito da una Parte Generale e dalle Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato ritenuta rilevante in esito alla fase di *risk assessment*.

La Parte Generale comprende una sintetica descrizione: del quadro normativo del Decreto 231; della struttura e della *governance* della Fondazione e del suo sistema di controllo interno; delle finalità, dei Destinatari e degli elementi fondamentali del Modello 231; delle regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza; della formazione del personale e della diffusione del Modello; delle sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231; delle regole che disciplinano le modalità di aggiornamento del Modello 231.

Le Parti Speciali, invece, sono dedicate alle diverse tipologie di reato presupposto considerate rilevanti per la Fondazione all'esito dell'attività di *risk assessment*, alle aree a rischio ed alle relative attività sensibili, nonché alle regole comportamentali ed ai principi di controllo specifici a presidio dei rischi.

Con riferimento agli altri "reati presupposto" citati nel Decreto 231 non presenti nelle Parti Speciali, si precisa che, pur presi in considerazione nelle fasi di analisi preliminari del Progetto, non sono stati valutati ipotizzabili astrattamente in attività sensibili, in quanto si



ritiene che il rischio di concretizzazione di tali reati possa essere trascurabile e, pertanto, non si prevedono specifiche regole ad essi dedicati, fermo restando, comunque, la previsione del rinvio a condotte rispettose delle normative in materia.

3.5. Le componenti del Modello 231

Il Modello 231 si articola in:

- un **sistema normativo interno**, finalizzato alla definizione dei processi in cui si esplica l'attività della Fondazione e, in ultima istanza, alla prevenzione dei reati presupposto. Esso garantisce la correttezza, la trasparenza, l'efficacia e l'efficienza dell'operatività della Fondazione.

Le regole procedurali interne sono rese disponibili a tutto il personale della Fondazione interessato attraverso l'intranet aziendale ed un estratto degli atti amministrativi generali è pubblicato nella [sezione dedicata alla trasparenza del portale istituzionale della Fondazione](#);

- un **sistema organizzativo** coerente con le attività della Fondazione, elaborato per assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché per garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni, attraverso:

- un [organigramma](#), che illustra le Funzioni in cui si suddivide l'attività della Fondazione e le linee di dipendenza gerarchica;
- documenti organizzativi che indicano le responsabilità attribuite alle varie Strutture e le relative aree di attività (funzionigramma e *terms of reference*);

- un **sistema di poteri e deleghe**, attraverso cui la Fondazione attribuisce poteri di rappresentanza ai membri degli Organi Sociali ed ai propri dipendenti, tramite procure notarili registrate, in maniera coerente alle responsabilità organizzative assegnate, nonché in funzione di precisi obblighi normativi, ad esempio in connessione con le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro.

La Fondazione assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite in occasione, ad esempio, della revisione dell'assetto macro-organizzativo, di significative variazioni di responsabilità e avvicendamenti in posizione chiave, di uscita dall'organizzazione di soggetti muniti di poteri o di ingresso di soggetti che necessitino di poteri;

- un **sistema di controllo di gestione** e un **sistema di controllo dei flussi finanziari** nelle attività a rischio.

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità delle operazioni effettuate nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo di gestione della Fondazione prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire la verificabilità e la tracciabilità delle spese, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse - monetarie e non - a disposizione delle singole funzioni ed unità organizzative e il perimetro



nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;

- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;
- attraverso attività di monitoraggio nel continuo, intercettare eventuali anomalie di processo, effettuare gli opportuni approfondimenti, attivando le azioni correttive eventualmente necessarie.

Per conseguire tali obiettivi, il processo di pianificazione, debitamente formalizzato, assicura:

- la partecipazione di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, per garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, nonché una adeguata segregazione delle funzioni e il monitoraggio di eventuali scostamenti;
- l'adozione di modalità corrette ed omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle differenti unità organizzative della Fondazione;
- l'adozione di eventuali piani al fine di identificare la migliore strategia correttiva.

Le attività correlate al controllo di gestione garantiscono la costante verifica circa la coerenza tra i ricavi conseguiti, le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione.

Qualora dalle analisi e/o richieste di autorizzazione emergano rilevanti scostamenti dal budget non debitamente motivati e qualora l'informazione sia da ritenersi significativa anche con riferimento ai contenuti del Decreto 231, l'unità organizzativa deputata al controllo di gestione è tenuta ad informare l'Organismo di Vigilanza;

- un **sistema di remunerazione** dei lavoratori, progettato, in primo luogo, con l'obiettivo di remunerare il ruolo ricoperto, tenuto conto delle responsabilità assegnate e delle competenze e capacità dimostrate, ed il raggiungimento di obiettivi. Esso è volto a premiare non solamente i risultati quantitativi, ma anche la capacità di esprimere competenze organizzative mediante comportamenti improntati ai valori espressi nel Codice Etico e del rispetto delle regolamentazioni della Fondazione;
- un **sistema di formazione e informazione** finalizzato a divulgare i contenuti ed i principi del Modello a tutti i Destinatari;
- uno **specifico sistema disciplinare** per sanzionare le violazioni del Modello 231.

A corredo di tali componenti, la Fondazione ha adottato il proprio Codice Etico, che esprime il sistema di principi, valori, impegni e responsabilità etiche che devono improntare, in



generale, l'azione della Fondazione e che, in particolare, devono essere osservati da tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Fondazione, tanto nei rapporti professionali interni quanto nella gestione delle relazioni esterne. Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello 231 rispetto al Codice, entrambi sono redatti secondo principi e regole comuni, al fine di creare un insieme di regole interne coerenti ed efficaci.

Sulla coerenza dell'intero sistema descritto, vigila l'Organismo di Vigilanza - dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità - cui è affidato il compito di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

3.6. Presidi di controllo ai fini del Decreto 231

Il sistema di controlli preventivi posto in essere dalla Fondazione è implementato nell'ottica di non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa di CMCC.

Ciò premesso, nel presente paragrafo sono illustrati i criteri di individuazione dei presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231. Detti presidi sono articolati su tre livelli:

- I. **Principi generali di comportamento**, che prevedono disposizioni di comportamento generali volte a indirizzare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle famiglie di reato ritenuta rilevante;
- II. **Principi generali di controllo**, ai quali, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso a ciascuna delle attività sensibili identificate, la Fondazione si ispira nella definizione del sistema dei controlli:
 - **Segregazione dei compiti e attività**: le attività operative, i compiti e le funzioni di controllo devono essere formalmente segregate, in modo che attività incompatibili non risultino concentrate sotto responsabilità comuni;
 - **Sistema di deleghe e procure e sistema organizzativo**: i poteri di firma, i compiti, i ruoli e le responsabilità devono essere formalmente definiti e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ed esercitati entro i limiti di valore definiti;
 - **Tracciabilità, verificabilità ex post e archiviazione di ogni operazione**: le attività ed i relativi controlli devono essere tracciati e verificabili *ex post*. A tal fine, la documentazione prodotta dev'essere archiviata in modo adeguato, tramite l'utilizzo di supporti informatici o, in via residuale, documentali.
 - **Riservatezza**: fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, i Destinatari assicurano la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia/informazione appresa in ragione della propria funzione lavorativa.
 - **Imparzialità e assenza di conflitto di interessi**: i Destinatari devono operare con professionalità, imparzialità e nel rispetto della normativa applicabile, con



conseguente obbligo di evitare ogni e qualsivoglia situazione dalla quale possa sorgere un conflitto di interesse, tale da incidere - anche potenzialmente - sulla capacità di agire nell'interesse della Fondazione.

- **Condotta anticorruzione:** la corruzione è proibita senza alcuna eccezione. È sempre vietato attuare comportamenti che possano essere considerati una dazione, un'offerta, una promessa ovvero una sollecitazione a farsi dare, offrire o promettere denaro o altra utilità (inclusi regali e/o benefici che eccedano le normali pratiche di cortesia) e che, comunque, possano essere interpretate come finalizzate ad esercitare un'influenza indebita ovvero come volta all'ottenimento di un trattamento di favore ovvero altri vantaggi impropri.

III. **Presidi specifici di controllo**, finalizzati a prevenire il concretizzarsi delle modalità di attuazione delle fattispecie di reato in ciascuna delle “*attività sensibili*” mappate e riportate nelle Sezioni della Parte Speciale del Modello 231.

4. INTEGRAZIONE CON IL PIANO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA FONDAZIONE

La Fondazione CMCC, pur non essendovi normativamente obbligata, in un'ottica di piena conformità intende integrare l'assolvimento degli oneri derivanti sia dal Decreto 231, sia dalla L. 190/2012 e ss.mm.ii. (c.d. “Legge Anticorruzione”), che prescrive l'adozione e l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “PTPCT” o “Piano”) e la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “RPCT”).

La Fondazione, attraverso l'adozione del Modello 231 e del PTPCT intende pertanto dar vita ad un unico impianto di *corporate compliance*: attraverso il primo, CMCC garantisce la prevenzione e la riduzione dei rischi di commissione di un ampio spettro di reati, afferenti ad ambiti diversi; mentre, attraverso il secondo, la Fondazione pone l'accento sulla prevenzione di comportamenti corruttivi, attivi e passivi, e comunque contro tutti quei comportamenti che, a prescindere dalla loro rilevanza penale, possono sfociare in un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite (c.d. *maladministration*).

4.1. Coordinamento tra l'OdV ed il RPCT

L'OdV ed il RPCT, pur nel rispetto delle rispettive competenze e prerogative, cooperano per garantire un livello di *compliance* adeguato alle aspettative degli *stakeholders*.

In particolare, la cooperazione si sostanzia nelle seguenti modalità:

- il RPCT partecipa alla revisione del Modello 231, eventualmente proponendo modifiche, con particolare attenzione agli aspetti di possibile sinergia con il proprio ruolo;



- l'OdV partecipa alla revisione del PTPCT, eventualmente proponendo modifiche, con particolare attenzione agli aspetti di possibile sinergia con il proprio ruolo;
- con cadenza semestrale il RPTC e OdV organizzano incontri periodici (con cadenza almeno semestrale) di confronto e coordinamento, redigendo verbale da tenere agli atti delle rispettive proprie attività;
- sia l'OdV sia il RPCT, ove lo ritengano opportuno, invitano reciprocamente l'un l'altro ad incontri o riunioni in cui possa essere utile o necessaria la presenza congiunta;
- nella gestione delle segnalazioni, l'organismo ricevente che ritenga i fatti in questione di competenza esclusiva o congiunta per l'altro organismo, provvede alla trasmissione del fascicolo ovvero alla convocazione di una riunione di trattazione.

4.2. Procedimento di integrazione

In sede di prima redazione del Modello 231, la Fondazione ha predisposto un autonomo documento ai fini del Decreto 231, richiamandone comunque il PTPCT già adottato, segnalando così nel Modello stesso quanto già predisposto nella Fondazione per prevenire episodi di corruzione.

Lo stesso Piano di prevenzione della corruzione vigente della Fondazione prevede infatti tra gli obiettivi del 2024 quello di “[...] predisporre, per l’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il Modello Organizzativo 231 (MOG 231) della Fondazione, favorendone l’integrazione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) al fine di far confluire nel MOG 231 disposizioni, procedure, obiettivi e strumenti del PTPCT e procedendo, conseguentemente, all’aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Fondazione stessa [...]”.

Tuttavia, in coerenza con le Linee Guida di cui alla determinazione ANAC n.8 del 17 giugno 2015, che in una logica di coordinamento e di semplificazione degli adempimenti hanno previsto la possibilità di integrare il modello di organizzazione e gestione ex Decreto 231 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge 190 del 2012, la Fondazione nei successivi aggiornamenti potrà decidere di consolidare tanto il Modello 231 quanto il PTPCT in un unico documento.

Nella tabella che segue sono riportati i reati che rientrano nel campo di applicazione di entrambe le normative e nei confronti dei quali, pertanto, sono ravvisabili le maggiori sinergie.

Reati in perimetro della Legge Anticorruzione	Corrispondenza nel Decreto 231
Delitti contro la P.A.	
1. Peculato (art. 314 c.p.);	Art. 25 Decreto 231
2. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);	Non previsto

Reati in perimetro della Legge Anticorruzione	Corrispondenza nel Decreto 231
3. Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316- <i>bis</i> c.p.);	Art. 24 Decreto 231
4. Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316- <i>ter</i> c.p.);	Art. 24 Decreto 231
5. Concussione (art. 317 c.p.);	Art. 25 Decreto 231
6. Corruzione (artt. 318, 319, 319- <i>bis</i> , 320, 321 e 322 <i>bis</i> c.p.);	Art. 25 Decreto 231
7. Corruzione in atti giudiziari (art. 319- <i>ter</i> c.p.);	Art. 25 Decreto 231
8. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art.319- <i>quater</i> c.p.);	Art. 25 Decreto 231
9. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);	Art. 25 Decreto 231
10. Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);	Art. 25 Decreto 231
11. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (art. 325 c.p.);	Non previsto
12. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.);	Non previsto
13. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.);	Non previsto
14. Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.);	Non previsto
15. Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.);	Non previsto
16. Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.);	Art. 24 Decreto 231
17. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353- <i>bis</i>)	Art. 24 Decreto 231
18. Traffico di influenze illecite (art. 346- <i>bis</i> c.p.);	Art. 25 Decreto 231
19. Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);	Art. 24 Decreto 231
20. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353- <i>bis</i>);	Art. 24 Decreto 231
21. Frode nelle pubbliche forniture (art. 356)	Art. 24 Decreto 231
Reati societari (artt. 2635, 2635 <i>bis</i> c.c.)	
22. Corruzione tra privati	Art. 25- <i>ter</i> Decreto 231
23. Istigazione alla corruzione tra privati	Art. 25- <i>ter</i> Decreto 231
Ulteriori reati a sfondo corruttivo	



Reati in perimetro della Legge Anticorruzione	Corrispondenza nel Decreto 231
24. Intralcio alla giustizia (art. 377 c.p.);	Non previsto
25. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);	Art. 25- <i>decies</i> 231
26. Truffa aggravata ai danni dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n.1, c.p.);	Art. 24 Decreto 231
27. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640- <i>bis</i> c.p.);	Art. 24 Decreto 231
28. Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640- <i>ter</i> c.p.);	Art. 24 Decreto 231
29. Autoriciclaggio (art. 648- <i>ter</i> , n. 1, c.p.).	Art. 25- <i>octies</i> Decreto 231

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto 231 (art. 6, comma 1 lettera b) e lettera c)) l'ente può essere esonerato dalla responsabilità di cui al Decreto 231 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare continuativamente sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'OdV della Fondazione è un organo collegiale nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, composto al massimo da 3 (tre) componenti e resta in carico per un triennio, fatte salve diverse deliberazioni. È componente di diritto un addetto della funzione Compliance & Internal Audit della Fondazione, al fine di garantire continuità operativa all'OdV. 2.3 I restanti componenti sono scelti anche al di fuori della Fondazione dal Consiglio di Amministrazione. Uno di essi può essere individuato tra i componenti effettivi del Collegio Sindacale, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La nomina, l'individuazione del Presidente dell'OdV, i compiti, le attività, e il funzionamento dell'OdV, nonché la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri, sono disciplinati da un apposito Statuto, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Inoltre, l'Organismo è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si dota di un apposito Regolamento, espressione della propria autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

In conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV della Fondazione è in possesso dei requisiti di:

I. **Autonomia e Indipendenza**



L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli organi sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo. Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica, se non rispetto al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce sulle proprie attività annualmente e tempestivamente ogni volta che ciò sia necessario.

Al fine di preservare l'indipendenza dell'OdV, lo Statuto prevede che l'Organismo resti in carica per la durata di tre anni ed un limite di due mandati per il componente del Collegio Sindacale e quello esterno.

Le attività attuate dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna Struttura o Organismo della Fondazione, fatto salvo il potere-dovere dell'organo dirigente di vigilare sull'adeguatezza dell'intervento posto in essere dall'Organismo al fine di garantire l'aggiornamento e l'attuazione del Modello.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività, di cui si avvale in autonomia, fatto salvo l'obbligo di rendicontare annualmente al Consiglio di Amministrazione le spese sostenute.

II. Professionalità

I membri dell'OdV sono in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Fondazione, nell'ambito dell'autonomia di spesa e del *budget* assegnato.

III. Continuità d'azione

L'OdV esercita continuativamente i poteri di controllo e si riunisce, di norma, almeno una volta a trimestre, per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto, l'OdV si avvale anche dei flussi informativi nei suoi confronti e delle audizioni con i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato. Nello svolgimento delle proprie attività di verifica, l'OdV si avvale del costante supporto dell'area Internal Audit.

5.2. Requisiti soggettivi e cause d'ineleggibilità, incompatibilità e di revoca del mandato

Lo Statuto dell'OdV individua i requisiti di onorabilità, autonomia ed indipendenza che devono essere posseduti dai componenti dell'Organismo, i quali ne attestano la sussistenza mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione.

Inoltre, all'atto di nomina, i componenti dell'OdV sottoscrivono l'impegno ad adempiere ai propri compiti con diligenza, correttezza, competenza e in conformità al Codice Etico ed al Modello 231 della Fondazione, nonché a comunicare immediatamente per iscritto al Consiglio di Amministrazione della Fondazione il sopravvenire di eventuali cause di incompatibilità.



Costituisce possibile giusta causa di sospensione e di successiva revoca dalla carica:

- i. il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza);
- ii. la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- iii. per i componenti interni, la perdita della posizione di dipendente della Fondazione;
- iv. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV, nonché la violazione del Codice Etico e di Comportamento o del Modello Fondazione.

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Fondazione, e che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni di verifica sull'adeguatezza ed osservanza del Modello 231.

In via generale, pertanto, spettano all'Organismo i seguenti compiti:

- 1) di verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
 - a. verificare l'adeguatezza del Modello 231, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - b. verificare l'effettività del Modello 231, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dallo stesso;
 - c. a tali fini, monitorare l'attività di cui ai punti precedenti, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow-up*;
- 2) di aggiornamento del Modello 231, ovvero:
 - a. proporre al Consiglio di Amministrazione, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività e/o di riscontrate significative violazioni del Modello 231;
- 3) di informazione e formazione sul Modello 231, ovvero:
 - a. promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello 231 presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
 - b. promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello 231 da parte di tutti i Destinatari;
 - c. riscontrare con la opportuna tempestività le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello 231;
- 4) di trattazione dei flussi informativi da e verso l'Organismo, ovvero:
 - a. monitorare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, delle attività di reporting definite;



- b. esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello 231, ivi incluso ciò che attiene alle eventuali violazioni dello stesso;
- c. informare gli organi competenti in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- d. segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello 231 ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- e. in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'Organismo sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso. A tal fine inoltre, potrà avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'Organismo.

5.4. Flussi dell'Organismo di Vigilanza verso il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed il Revisore dei Conti

L'OdV della Fondazione, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, cura l'informazione degli organi sociali competenti affinché possano adottare le conseguenti deliberazioni e azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

A tal fine, l'Organismo provvede a fornire annualmente al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Revisore dei Conti, il proprio Piano di Attività, attraverso cui monitorare l'attuazione del Modello. Contestualmente, l'Organismo trasmette la relazione annuale sulla propria attività.

In ogni caso l'Organismo, in presenza di particolari necessità o in caso di urgenza, relaziona al Consiglio di Amministrazione, il quale assume le determinazioni più opportune.

5.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV.

Tutti i Destinatari del Modello devono informare l'Organismo di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.



La Fondazione garantisce l'assolvimento di tale obbligo attraverso l'istituzione di due tipologie di flussi informativi, ossia:

- flussi periodici, attraverso cui sono trimestralmente comunicati all'Organismo, da parte delle funzioni interne competenti, le informazioni rilevanti per le seguenti attività:
 - le variazioni organizzative e delle procedure significative ai fini del Modello;
 - l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Fondazione ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
 - la richiesta e l'erogazione di finanziamenti pubblici o agevolati, evidenziando quali fra questi non afferiscono al finanziamento di progetti di ricerca istituzionale;
 - i prospetti riepilogativi delle procedure per l'approvvigionamento di beni, lavori e servizi diverse dagli affidamenti diretti indette dalla Fondazione;
 - le riunioni periodiche annuali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, segnatamente, il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi al personale CMCC;
 - i procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero alla motivazione della loro archiviazione;
 - gli aggiornamenti al budget di spesa e, con cadenza annuale, l'approvazione del bilancio d'esercizio, corredato della nota integrativa;
 - l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte del personale.
- flussi *ad hoc*, attinenti a notizie occasionali od a criticità attuali o potenziali da cui possa emergere una carenza organizzativa o procedurale oppure una necessità di adeguamento del Modello e possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
 - la commissione di illeciti amministrativi;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Fondazione o i suoi dipendenti;
 - le visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, i relativi verbali, nonché eventuali contestazioni risultanti a seguito delle stesse;
 - eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità, eccedenti il valore modico (per tali intendendosi quelli d'uso in relazione alle circostanze e comunque superiori ad Euro 150), provenienti da o destinati a pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio/soggetti privati;



- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Fondazione dai dipendenti, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e la Fondazione;
- eventuali segnalazioni concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Fondazione, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dalla normativa interna della Fondazione;
- eventuali carenze riscontrate nella struttura organizzativa della Fondazione;
- eventuali carenze delle procedure;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, quest'ultimo può richiedere alle funzioni competenti l'attivazione di canali di posta elettronica dedicata da rendersi noti ai Destinatari del Modello, nonché di avvalersi di altri sistemi di segnalazione degli illeciti in uso alla Fondazione (a titolo esemplificativo, il [canale c.d. whistleblowing](#)). In ultima istanza, le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta ordinaria, indirizzandole all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, presso Fondazione Centro Euro-Mediterraneo sui Cambiamenti Climatici, Via Marco Biagi n. 5, Lecce (LE) - 73100.

La Fondazione, in ogni caso, assicura:

- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

6.1. Diffusione del Modello 231

Al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, la Fondazione intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione, comunicando i contenuti e i principi del Modello 231 non solo ai



propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano - in maniera continuativa - per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione. A tale scopo si intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello 231 e dei protocolli interni che lo integrano, in un illecito passibile di sanzioni, a prescindere dall'avvio di procedimenti penali;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Fondazione, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 sono suscettibili di comportare l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale in quanto da tali violazioni deriva il venir meno ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti instaurati con la Fondazione;
- ribadire che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente dalla finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici ai quali la Fondazione si attiene. La convinzione di agire, in qualche modo, a vantaggio della Fondazione non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi espressi nel *corpus* normativo del CMCC.

In tale contesto, le azioni di comunicazione e diffusione prevedono:

- la pubblicazione del Modello e del Codice Etico nel [portale istituzionale della Fondazione](#);
- la messa a disposizione del Modello e del Codice Etico per tutto il personale e per i componenti degli Organi Sociali della Fondazione, all'atto di accettazione della carica;
- la distribuzione di tali documenti ai neoassunti al momento dell'inserimento, con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- l'aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello e/o al Codice Etico, tramite comunicazioni ad hoc.

6.2. Formazione del personale

L'attività di formazione deve essere diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge e deve, in ogni caso, essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, in quanto parte dei suoi compiti. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: videoconferenza, e-learning): quale che sia il mezzo utilizzato la



formazione prevede comunque la registrazione dei nominativi dei soggetti che vi hanno preso parte.

6.3. Informativa ai terzi

La Fondazione promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i consulenti, i fornitori, i *partner* nei progetti di ricerca e le terze parti in genere.

La Fondazione provvede ad inserire nei contratti con le proprie controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 richiedono l'introduzione e l'applicazione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure (di seguito anche "Sistema Disciplinare") indicate nel Modello 231, quale condizione per un'efficace attuazione dello stesso.

Ai fini del Sistema Disciplinare sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello 231, in cui rientra anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti che compongono tale sistema normativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della L. 300/70 e ss.mm.ii. ("Statuto dei Lavoratori"), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi ("CCNL")³, di eventuali normative speciali applicabili e deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'autore;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;

³ Per quanto concerne il personale dipendente con contratto di lavoro subordinato.



- eventuale recidiva dell'autore della violazione.

L'Organismo di Vigilanza istituito dalla Fondazione ai sensi del Decreto 231, valuta nel tempo l'adeguatezza del sistema disciplinare ai requisiti stabiliti dal Decreto 231 ed all'organizzazione della Fondazione, procedendo ai relativi aggiornamenti ove ritenuti necessari.

7.2. Destinatari del sistema disciplinare

7.2.1. I soggetti apicali

Il Sistema Disciplinare si applica ai soggetti che, all'interno della Fondazione rivestono una posizione "apicale", come definiti nel §3.1 del Modello.

All'interno della Fondazione CMCC è possibile che vi siano soggetti apicali privi di un contratto di lavoro subordinato, per i quali il processo di irrogazione delle sanzioni, nonché la tipologia di sanzioni irrogabili, differisce da quello previsto per il personale subordinato.

7.2.2. I soggetti non apicali della Fondazione

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto 231 il Sistema Disciplinare deve applicarsi altresì alle eventuali violazioni del Modello 231 attuate dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale", come definiti nel §3.1 del Modello.

7.2.3. I Terzi Destinatari

Il presente Sistema Disciplinare si applica anche alle violazioni del Modello 231 commesse dai soggetti "Terzi destinatari", come definiti nel §3.1 del Modello.

7.3. Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni oggetto di questo Sistema Disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dalla posizione del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza della Fondazione deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

7.4. Avvio del procedimento

Il procedimento disciplinare ha inizio a seguito del ricevimento, da parte dei soggetti di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello 231. Rispetto a violazioni diverse da queste, si rimanda alla disciplina dettata dal codice disciplinare tempo per tempo vigente.

In particolare, quando l'OdV riceve una segnalazione ovvero acquisisce, nel corso della propria attività di vigilanza, elementi idonei a configurare una violazione del Modello 231, si attiva al più presto per svolgere gli opportuni accertamenti.



Ai sensi delle normative applicabili, nella fase di accertamento vengono acquisiti elementi utili a valutare la violazione del Modello 231.

Esaurita l'attività di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello 231. In caso positivo, l'OdV comunica al più presto la violazione agli organi competenti interni alla Fondazione, nelle modalità di seguito indicate.

7.5. Istruttoria e chiusura del procedimento

7.5.1. Per i membri degli Organi Sociali

Qualora la violazione del Modello sia imputabile ad un soggetto che sia membro degli Organi Sociali della Fondazione, che non sia legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Presidente, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Esaminata la relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV nella successiva adunanza del Consiglio, da tenersi entro trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione puntuale della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione;
- contenere la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui sono invitati a partecipare anche i membri dell'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.



La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte del Revisore dei Conti.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Fondazione da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto di seguito con riguardo agli apicali con tale contratto. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, viene, a cura degli organi competenti, revocato l'incarico all'Amministratore interessato. Resta in ogni caso ferma (anche in mancanza di un licenziamento dell'Amministratore e comunque nelle more dello svolgimento del procedimento di cui al paragrafo) la facoltà della Fondazione di adottare ogni più opportuna iniziativa nei confronti dello stesso Amministratore, dandone adeguata e tempestiva informazione all'OdV.

7.5.2. Per i soggetti apicali con contratto di lavoro subordinato

La Funzione People & Culture cura che siano adottate tutte le misure necessarie affinché tutti i soggetti apicali della Fondazione, sin dal sorgere del loro rapporto con la stessa siano resi edotti riguardo l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari è l'unità organizzativa Labour Relations, che riceve la comunicazione da parte dell'OdV ed è assistito dall'unità organizzativa Compliance, il quale darà impulso all'*iter* di contestazione disciplinare, previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio di Amministrazione che lo fornirà con carattere d'urgenza. Laddove il soggetto apicale autore della condotta sia un membro del Consiglio di Amministrazione, il parere vincolante sarà fornito dagli altri membri non interessati dal procedimento, da fornirsi sempre con carattere d'urgenza.

L'unità organizzativa Labour Relations, una volta ottenuto parere favorevole dal CdA, predisponde la comunicazione formale di avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La comunicazione viene trasmessa con mezzi idonei a garantire la ricezione al soggetto interessato dal procedimento. Dal momento della ricezione della comunicazione formale di avvio del procedimento disciplinare, il soggetto interessato avrà non meno di cinque giorni di tempo per formulare proprie controdeduzioni scritte o, alternativamente, per chiedere un incontro alla presenza delle organizzazioni sindacali e formulare in tale sede le proprie giustificazioni in forma orale.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al soggetto interessato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al soggetto interessato stesso per presentare le sue controdeduzioni.



In esito al processo innanzi descritto, l'unità organizzativa Labour Relations dà contestualmente notizia per iscritto all'OdV ed al Consiglio di Amministrazione del provvedimento assunto.

7.5.3. Per i soggetti apicali privi di contratto di lavoro subordinato

Il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari è l'unità organizzativa Labour Relations, che riceve la comunicazione da parte dell'OdV ed è assistito dall'unità organizzativa Compliance, il quale darà impulso all'*iter* di contestazione disciplinare, previa acquisizione del parere vincolante del Consiglio di Amministrazione che lo fornirà con carattere d'urgenza. Laddove il soggetto apicale autore della condotta sia un membro del Consiglio di Amministrazione, il parere vincolante sarà fornito dagli altri membri non interessati dal procedimento, da fornirsi sempre con carattere d'urgenza.

L'unità organizzativa Labour Relations, una volta ottenuto parere favorevole dal CdA, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello oggetto di violazione, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione. È riconosciuta all'interessato la facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

L'eventuale adozione del provvedimento sanzionatorio in esito al procedimento sopra menzionato dovrà essere comunicata per iscritto al soggetto interessato dall'unità organizzativa Labour Relations, la quale darà contestualmente notizia per iscritto all'OdV ed al Consiglio di Amministrazione.

7.5.4. Per i soggetti non apicali

La Funzione People & Culture cura che siano adottate tutte le misure necessarie affinché tutti i soggetti non apicali dipendenti della Fondazione, sin dal sorgere del loro rapporto con la stessa siano resi edotti riguardo l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Il responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari è l'unità organizzativa Labour Relations, che riceve la comunicazione da parte dell'OdV ed è assistito dall'unità organizzativa Compliance, il quale darà impulso all'*iter* di contestazione disciplinare.

L'unità organizzativa Labour Relations predispone la comunicazione formale di avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La comunicazione viene trasmessa con mezzi idonei a garantire la ricezione al soggetto interessato dal procedimento. Dal momento della ricezione della comunicazione formale di avvio del procedimento disciplinare, il soggetto interessato avrà non meno di cinque giorni di tempo per formulare proprie controdeduzioni scritte o, alternativamente, per chiedere un incontro



alla presenza delle organizzazioni sindacali e formulare in tale sede le proprie giustificazioni in forma orale.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al soggetto interessato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al soggetto interessato stesso per presentare le sue controdeduzioni.

In esito al processo innanzi descritto, l'unità organizzativa Labour Relations dà contestualmente notizia per iscritto all'OdV ed al Consiglio di Amministrazione del provvedimento assunto.

7.5.5. Per i Terzi Destinatari

L'Ufficio della Fondazione responsabile di contrattualizzare i rapporti con i Terzi Destinatari si assicura che siano adottate tutte le misure necessarie affinché tali soggetti, esterni alla Fondazione, sin dal sorgere del loro rapporto con la stessa siano resi consapevoli dell'esistenza e applicabilità nei loro confronti del presente apparato sanzionatorio.

Sempre lo stesso Ufficio è responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari. Ricevuta la comunicazione da parte dell'OdV e con l'assistenza dell'unità organizzativa Compliance, tale Ufficio applicherà le sanzioni su segnalazione dell'OdV, sentito anche il parere non vincolante del soggetto apicale della Fondazione responsabile per la prestazione/servizio/fornitura assegnata al Terzo Destinatario che si è reso autore della condotta censurata. Il Terzo Destinatario interessato dal procedimento è avvisato a cura dell'Ufficio sopra menzionato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In esito al processo innanzi descritto, l'Ufficio competente irroga la sanzione e ne dà contestualmente notizia per iscritto all'OdV ed al Consiglio di Amministrazione.

7.6. Condotte oggetto di sanzioni

Di seguito un elenco esemplificativo delle condotte generali che possono portare all'applicazione di sanzioni:

- 1) il soggetto viola il Codice Etico o le procedure previste dal Modello 231 o adotta nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso;
- 2) il soggetto è recidivo nel violare il Codice Etico o le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso;
- 3) il soggetto nel violare il Codice Etico o una delle procedure interne previste dal Modello 231 o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 arrechi danno o crei



una situazione di potenziale pericolo alla Fondazione, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2). Ad esempio, in materia di salute e sicurezza del lavoro in particolare, è questo il caso quando la violazione determina una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone;

- 4) il soggetto nell'espletamento di attività nelle aree sensibili ha adottato un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231/ha violato il Codice Etico e ciò costituisce un notevole inadempimento diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231, suscettibile quindi di comportare l'applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal Decreto 231 stesso. In materia di salute e sicurezza del lavoro in particolare, è questo il caso quando la violazione determina una lesione fino ad una lesione grave all'integrità fisica di una o più persone;
- 5) il soggetto nell'espletamento di attività nelle aree sensibili ha adottato un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231/ha violato il Codice Etico e ciò costituisce un gravissimo inadempimento diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231 suscettibile quindi di comportare l'applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal Decreto 231 stesso, nonché il soggetto che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3). In materia di salute e sicurezza del lavoro in particolare, è questo il caso quando la violazione determina una lesione gravissima all'integrità fisica o la morte di una o più persone;
- 6) il soggetto apicale omette di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente e/o che operi sotto la sua responsabilità in caso si tratti di Terzi Destinatari, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello 231 per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività a rischio di reato;
- 7) il soggetto apicale non provvede a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello 231, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello 231 con conseguente potenziale pericolo per la Fondazione alla irrogazione di sanzioni di cui al Decreto 231;
- 8) il soggetto apicale non provvede a segnalare all'ODV criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione delle eventuali verifiche condotte da parte delle autorità preposte.

7.7. Misure sanzionatorie

7.7.1. Nei confronti dei membri degli Organi Sociali

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci e/o del Revisore dei Conti della Fondazione, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione che, in adeguata composizione, procede ad assumere una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;



- diffida formale;
- revoca dell'incarico e/o delle deleghe;
- adozione di altri provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o del Revisore dei Conti nei confronti della Fondazione e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

7.7.2. Nei confronti degli apicali

I soggetti apicali, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori e subordinati le prescrizioni contenute nel Modello 231 e Codice Etico. In caso di violazione, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione nell'espletamento di attività nelle attività sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni, si applicherà nei confronti dei responsabili delle stesse, le misure più idonee in osservanza di quanto previsto dalla legge e dal contratto di lavoro loro applicabile.

Sono da considerarsi sanzionabili, per violazione delle disposizioni contenute del Modello 231, i comportamenti:

Condotta	Sanzione per apicali CON contratto di lavoro subordinato	Sanzione per apicali SENZA contratto di lavoro subordinato
Per le condotte di cui al punto 1) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Richiamo verbale	Contestazione per iscritto
Per le condotte di cui al punto 2) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Ammonizione scritta	Contestazione per iscritto
Per le condotte di cui al punto 3) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	La multa fino a 4 ore di retribuzione e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a 10 giorni)	Risoluzione del rapporto
Per le condotte di cui al punto 4) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso	Risoluzione del rapporto
Per le condotte di cui al punto 5) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)	Risoluzione del rapporto
Per le condotte di cui al punto 6) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)	Risoluzione del rapporto



Per le condotte di cui al punto 7) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)	Risoluzione del rapporto
Per le condotte di cui al punto 8) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)	Risoluzione del rapporto

È fatta salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte del soggetto.

Nei confronti degli apicali cui sia stata conferita una delega di poteri da parte della Fondazione, l'irrogazione di una delle sanzioni comporta la revoca di tali poteri da effettuarsi a cura dell'Ufficio Governance.

7.7.3. Nei confronti dei non apicali

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto 231 il Sistema Disciplinare deve applicarsi alle eventuali violazioni del Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

I comportamenti tenuti dal personale dipendente non apicale, in violazione delle singole regole comportamentali di cui al Modello 231, costituiranno illeciti disciplinari, anche nel rispetto e in applicazione di quanto previsto dal loro specifico Contratto di Lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori ed dal CCNL.

A seconda del tipo di rapporto contrattuale insistente con la Fondazione, le sanzioni previste ai fini del Decreto 231 sono:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore all'importo corrispondente a 4 ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni,
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso, licenziamento per giusta causa senza preavviso o risoluzione del rapporto con o senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del soggetto;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- alle altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

In dettaglio le sanzioni disciplinari si applicano come segue:



Condotta	Sanzione per soggetti non apicali
Per le condotte di cui al punto 1) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Il richiamo verbale
Per le condotte di cui al punto 2) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	L'ammonizione scritta
Per le condotte di cui al punto 3) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	La multa fino a 4 ore di retribuzione e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a 10 giorni)
Per le condotte di cui al punto 4) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso
Per le condotte di cui al punto 5) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

È fatta salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte del soggetto.

7.7.4. Nei confronti dei Terzi Destinatari

Nei confronti dei Terzi Destinatari saranno applicate le seguenti sanzioni:

Condotta	Sanzioni
Per le condotte di cui al punto 1) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Contestazione per iscritto
Per le condotte di cui al punto 2) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Contestazione per iscritto
Per le condotte di cui al punto 3) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Risoluzione del rapporto
Per le condotte di cui al punto 4) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Risoluzione del rapporto
Per le condotte di cui al punto 5) del precedente paragrafo "Condotte oggetto di sanzioni"	Risoluzione del rapporto

È fatta salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte del soggetto.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni saranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Fondazione inserisce, nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, apposite clausole di rimando alla applicabilità delle



sanzioni indicate nel Modello 231 del quale il presente sistema disciplinare è parte integrante. Con tali clausole il Terzo Destinatario si obbliga ad adottare e attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto 231.

È fatta salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello 231 da parte del soggetto.

7.8. Misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing

La Fondazione ha predisposto quanto necessario per corrispondere alle disposizioni presenti nel D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (c.d. Decreto *Whistleblowing*), in particolare con le apposite informative, procedure nonché modalità operative di segnalazione, come descritto nelle apposite pagine del portale istituzionale della Fondazione della Fondazione dedicate alla materia del *whistleblowing*.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura *whistleblowing* della Fondazione, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della richiamata procedura.

Sono analogamente sanzionate, ai sensi dell’art. 17 del Decreto *Whistleblowing*, anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati dalla Fondazione nei confronti del segnalante medesimo ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l’istruttoria.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all’entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge nonché delle normative dei contratti di lavori nazionali applicabili.

In particolare, la Fondazione prevede, ai sensi del comma 2 dell’Art. 21 del Decreto *Whistleblowing* le seguenti sanzioni:

Condotta	Sanzioni
a) quando si accerta che sono state commesse ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è	Per soggetti apicali e non: <ul style="list-style-type: none">• fino alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.



tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'Art. 12 del Decreto <i>Whistleblowing</i> ;	Per i Terzi Destinatari: <ul style="list-style-type: none">• fino alla risoluzione del contratto.
b) quando si accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli Artt. 4 e 5 del Decreto <i>Whistleblowing</i> , nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;	Per soggetti apicali e non: <ul style="list-style-type: none">• fino alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso. Per i Terzi Destinatari: <ul style="list-style-type: none">• fino alla risoluzione del contratto.
c) nel caso di cui all'Arti. 16, comma 3 ⁴ del Decreto <i>Whistleblowing</i> , salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.	Per soggetti apicali e non: <ul style="list-style-type: none">• fino alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso. Per i Terzi Destinatari: <ul style="list-style-type: none">• fino alla risoluzione del contratto.

È fatta salva la prerogativa della Fondazione di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalle violazioni sopra indicate poste in essere da parte del soggetto.

È a carico della Fondazione, in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, ovvero in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria dagli autori di una segnalazione, dimostrare, da un lato, la legittimità dei provvedimenti adottati e, dall'altro, che il danno non sia conseguenza della segnalazione effettuata.

Qualora il segnalante sia un lavoratore della Fondazione che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC tramite l'apposita procedura di Whistleblowing presente sul suo sito istituzionale.

⁴ "Salvo quanto previsto dall'articolo 20, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare"



PARTI SPECIALI