



FONDAZIONE
POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	5
1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti	5
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa	9
1.3. Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)	11
1.4. Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria	11
2. ADOZIONE DEL MODELLO NELLA FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO	12
2.1. Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	12
2.2. Scopo e principi base del Modello	13
2.3. Sistema organizzativo	15
2.4. Servizio di Prevenzione, Protezione e Ambiente (SPPA)	15
2.5. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale	15
2.6. Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	16
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	17
3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	17
3.2. Cause di ineleggibilità e incompatibilità	17
3.3. Cessazione dall'incarico	18
3.4. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	18
3.5. Attività di reporting nei confronti degli organi istituzionali	21
3.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing	21
3.7. Validità delle deliberazioni	24
4. ESITO DELL'ATTIVITÀ DI MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO	25
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO	26
5.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto della Fondazione	26
5.2. Informativa a collaboratori esterni	26
6. SISTEMA SANZIONATORIO	27
6.1. Sistema disciplinare - Principi generali	27
6.2. Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti	28
6.3. Misure nei confronti dei dirigenti	30
6.4. Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello	30
Misure nei confronti di collaboratori esterni	30
Misure nei confronti degli amministratori	30
7. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO	32
8. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E CODICE ETICO	33

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti connessi alla commissione di reati.

Tale normativa prevede una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti da propri rappresentanti, manager e dipendenti.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili agli enti. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle persone giuridiche, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle persone giuridiche.

Le sanzioni applicabili agli enti, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo all'ente medesimo di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità dell'ente e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità diretta degli enti sono¹:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione:** Peculato (art. 314, comma 1, c.p.);

¹ L'elenco riportato in questa e nelle pagine successive ha pura natura esplicativa e non contempla tutti gli articoli del codice penale richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001. Per una trattazione esaustiva si rimanda al documento "Commentario dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001" (allegato A).

Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)²; Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.); Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.); Concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.); Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)³; Truffa in danno dello Stato, altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.); Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.); Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.), nonché frodi comunitarie a danno del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale di cui all'art. 2 L. 23 dicembre 1986, n. 898 come modificati e integrati dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (artt. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, come previsto dalla L. 18 marzo 2008, n. 48: Documenti informatici (art. 491 bis c.p.); Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.); Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.); Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.); Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.); Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.); Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.); Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.); Delitti di cui all'art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n. 105, in tema di "Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" (art. 24 bis D.Lgs. n.231/2001);
- **Delitti di criminalità organizzata**, di cui alla Legge n. 94 del 2009: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.); Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309); delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico

² I reati di peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui rilevano ai fini del D.Lgs. 231/2001 "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea"

³ Il reato di abuso di ufficio rileva ai fini del D.Lgs. 231/2001 "quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea"

di armi da guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della L.18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, c.p.p.) (art. 24 ter D.Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (artt. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 è stata estesa con il D.L. n. 350/2001 (convertito nella L. n. 409/2001) e dalla Legge n. 99 del 2009 (art. 25 bis D.Lgs. n. 231/2001);
- **Delitti contro l'industria e il commercio**, previsti dalla Legge n. 99 del 2009: Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.); Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.); Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) (art. 25 bis 1 D.Lgs. n. 231/2001);
- **Reati societari** previsti dal codice civile: False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); Fatti di lieve entità (art. 2621 bis); False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); Impedito controllo (art. 2625 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.); Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.); Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629bis c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.); Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); Aggiotaggio (art. 2637 c.c.); Ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.) come modificato dalla L. n.190/2012, dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019 (art. 25 ter D.Lgs. n. 231/2001);
- **Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale o da leggi speciali, ai sensi della L. n. 7/2003 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" (art. 25 quater D.Lgs. n. 231/2001);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 bis c.p.), come previsto dalla L. n.7/2006 (art. 25 quater 1 D.Lgs. n. 231/2001);
- **Delitti contro la personalità individuale** previsti dal codice penale: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.); Pornografia virtuale (art. 600 quater

- 1 c.p.); Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.); Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.) e Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.) (art. 25 quinquies D.Lgs. n. 231/2001);
- **Abusi di mercato:** Abuso di informazioni privilegiate (ex art 184 D.Lgs. 58/1998) e Manipolazione del Mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) (art. 25 sexies D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (artt. 589 e 590 c.p.), così come previsti dalla L. n. 123/2007 (art. 25 septies D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter 1 c.p.), come stabilito dal D.Lgs. n. 231/2007, dalla Legge n. 186/2014 e modificati dal D.Lgs. 195/2021 (art. 25 octies D.Lgs. n.231/2001);
 - **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti:** Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter cp), Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater cp), Frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 ter cp) introdotti dal D.Lgs. 184/2021 (art. 25 octies1 D.Lgs. 231/2001);
 - **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge 22 aprile 1941, n. 633, ai quali l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 è stata estesa con la Legge n. 99 del 2009 (art. 25 novies D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377 bis c.p.), così come previsto dalla Legge n. 116 del 2009, art. 4 (art. 25 decies D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Reati ambientali**, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e dalla Legge n. 68/2015 (art. 25 undecies D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12 bis, nonché art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dalla L. n. 161/2017 (art. 25 duodecies D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Razzismo e xenofobia** (art. 3, comma 3 bis legge 13 ottobre 1975, n. 654; a seguito del D.Lgs. n. 21/2018 tale richiamo deve intendersi riferito all'art. 604 bis c.p. - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa), introdotto dalla L. n. 167/2017 (art. 25 terdecies D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi**

d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401) (art. 25 quaterdecies D.Lgs. n. 231/2001);

- **Reati tributari** previsti dal D.Lgs. n. 74/2000: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8) occultamento o distruzione di documenti contabili.(art. 10) e sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11); i reati di dichiarazione infedele (art. 4), di omessa dichiarazione (art. 5) e di indebita compensazione (art. 10 quater) se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, questi ultimi introdotti dal D.Lgs. 75/2020 (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- **Reati di Contrabbando** previsti dal D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, introdotti dal D.Lgs. n. 75/2020 (art. 25 sexiesdecies D.Lgs. n. 231/2001);
- **Reati transnazionali** previsti dal codice penale e da leggi speciali, così come individuati dalla L. n. 146/2006 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15/11/2000 ed il 31/05/2001".

Il D.Lgs. n. 231/2001 si applica ai reati commessi da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo dell'ente;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione, anche se non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, come detto, alla vigilanza dell'ente per cui agiscono.

Condizione essenziale perché l'ente sia ritenuto responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

L'ente perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente dell'ente, sia che si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. In quest'ultimo caso, tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente.

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. n. 231/2001, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità dell'ente nel caso in cui lo stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello organizzativo dovrà rispondere a diverse esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, il modello deve prevedere misure idonee 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 una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente. Pertanto, il sistema brevemente delineato non può, per operare efficacemente, ridursi ad una attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata).

1.3. Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. n. 231/2001, la Fondazione Policlinico Universitario ha previsto di adottare:

- un apposito canale che consente ai soggetti in posizione apicale e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

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

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.4. Le linee guida elaborate dalle Associazioni di categoria

Il medesimo D.Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare che Confindustria nel mese di giugno 2021 ha pubblicato l'ultima versione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo".

2. ADOZIONE DEL MODELLO NELLA FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO

La Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio – Medico (di seguito detta anche solo “Fondazione Policlinico” o “Fondazione”) è istituita ai sensi dell’art. 14 del codice civile e disciplinata dalle norme del proprio statuto, e, per quanto in esso non espressamente previsto, dalle disposizioni delle leggi vigenti. Essa ha chiesto il riconoscimento della personalità giuridica ai sensi del DPR 10 febbraio 2000 n. 361, La Fondazione non ha scopo di lucro e persegue finalità di tutela e della promozione della persona umana nell’ambito dell’assistenza sanitaria, della formazione, della ricerca scientifica e dell’innovazione in campo biomedico e sanitario, sia clinico che traslazionale.

La Fondazione opera per il perseguimento dei propri scopi in stretta collaborazione con l’Università e gli Enti Promotori, dando vita ad una relazione virtuosa, incentrata sul principio di unità, funzionale al perseguimento della medesima missione affidata all’Università dagli Enti Promotori in tutti gli aspetti di formazione, ricerca, terza missione e innovazione.

L’attività della Fondazione dovrà ispirarsi alla Carta delle Finalità.

La Fondazione, al fine di perseguire le predette finalità, ha assunto la titolarità e la gestione, senza soluzione di continuità rispetto alla gestione da parte dell’Università, del Policlinico Universitario “Campus Bio-medico”. Il Policlinico, sorto come “gestione speciale” di UCBM, è un ospedale di alta specializzazione che opera in sinergia con UCBM, nell’ambito della formazione e della ricerca scientifica in campo biomedico e sanitario, sia clinico che traslazionale.

Apposita Convenzione disciplina i rapporti tra l’Università e la Fondazione, al fine di assicurare la migliore integrazione tra le due istituzioni sulla base di criteri di eccellenza qualitativa, nel rispetto della autonomia organizzativa ed operativa di ciascuna delle Parti e degli ideali che costituiscono l’identità, e formano la missione, sia dell’Università che della Fondazione, attribuita loro dagli Enti Promotori.

2.1. Obiettivi perseguiti con l’adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività istituzionali e con l’ottica di diffondere e promuovere l’integrità e la trasparenza, la Fondazione secondo i principi fissati dal proprio Statuto e, ha ritenuto opportuno attenersi alle indicazioni del D.Lgs. n. 231/2001 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell’intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, degli enti promotori, dei committenti e del pubblico, e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione all’adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto secondo i dettami del D.Lgs. n. 231/2001 ed è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni dell'art. 6, comma, lett. a), che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della Fondazione.

Unitamente all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso.

2.2. Scopo e principi base del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività "sensibili", la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della Fondazione (come richiamato nel Codice Etico) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla stessa;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti tra l'altro, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/2001, le linee guida di Confindustria; in particolare:

- è stato predisposto un Codice Etico con riferimento alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 attraverso l'analisi completa di tutte le attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- sono stati verificati i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure manuali ed informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività prevedendo gli opportuni punti di controllo con particolare attenzione all'area della gestione finanziaria.

In particolare, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001, presuppone che all'interno della Fondazione siano vagliati tutti i processi.

I risultati emersi dalla mappatura delle attività a rischio, che va costantemente

aggiornata sia a seguito delle modifiche dei processi istituzionali sia a seguito delle modifiche legislative in relazione al catalogo dei reati per i quali si applica la disciplina in parola, sono oggetto di specifica comunicazione periodica da parte dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.

Con particolare riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la Fondazione ha proceduto ad una attenta analisi finalizzata alla individuazione delle aree potenzialmente interessate non escludendo aprioristicamente alcun ambito di attività, potendo in via del tutto astratta, tale casistica di reati investire di fatto la totalità delle componenti istituzionali.

Per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;

- è stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali:
 - la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
 - la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
 - il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo (richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata, autorizzazione della funzione competente, controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato, verifica pagamento, controllo fattura ed inserimento in contabilità);
 - la documentazione dei controlli svolti;
- è stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili;
- sono stati attribuiti a tale organismo e ai vertici istituzionali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'esimente
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico
- è stata avviata un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli istituzionali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

2.3. Sistema organizzativo

Come previsto dalla Statuto, sono organi della Fondazione:

- Il Consiglio di Amministrazione (art. 9)
- Il Presidente (art. 12)
- Il Direttore Generale della Fondazione (art. 13)
- Il Collegio Sindacale (art. 14)
- Il Direttore Scientifico (art. 16)

Operano a supporto, rispettivamente, del Direttore Generale e del Direttore Scientifico, secondo le disposizioni dello Statuto, il Collegio di Direzione e il Comitato Scientifico.

La Fondazione potrà inoltre dotarsi, con delibera del CdA, di comitati, anche con funzioni di coordinamento, istruttorie o consultive.

E' altresì incaricata una società di revisione per lo svolgimento del controllo contabile e per la certificazione del bilancio di esercizio.

Inoltre, sono state predisposte specifiche deleghe e poteri.

Per una descrizione di dettaglio della struttura organizzativa si rinvia agli organigrammi predisposti dalla Fondazione, i quali individuano la dipendenza gerarchica delle figure professionali coinvolte.

Gli organigrammi e il sistema di deleghe e poteri sono da considerarsi parte integrante del Modello organizzativo.

2.4. Servizio di Prevenzione, Protezione e Ambiente (SPPA)

La Fondazione ha istituito internamente il Servizio Prevenzione, Protezione ed Ambiente che nel rispetto delle prescrizioni del D.Lgs. n. 81/2008 al Titolo I capitolo III sezione III, provvede all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e alla individuazione delle misure per la sicurezza la salubrità degli ambienti di lavoro sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione della Fondazione. Il Servizio elabora, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure, nonché le procedure di sicurezza per le varie attività della Fondazione. Propone programmi di informazione e formazione dei lavoratori partecipa alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza. Fornisce ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008. Fornisce supporto e consulenza specialistica nei confronti del Datore di Lavoro e dei dirigenti delegati in Materia di Salute e Sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale.

2.5. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale**, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impegni del D.Lgs. n. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La **Parte Speciale** ha lo scopo di definire le regole di gestione e i principi di comportamento che tutti i Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Fondazione dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività ivi svolte e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività.

Costituiscono allegati al Modello:

- il Commentario dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001;
- la matrice di corrispondenza delle Funzioni responsabili o coinvolte nei processi sensibili/strumentali con le Direzioni e Aree/Funzioni della Fondazione di cui alla situazione organizzativa in essere (Matrice Funzioni vs Organigramma);
- il Prospetto dei Flussi Informativi destinati all'Organismo di Vigilanza, descrittivo della tipologia di informazione oggetto di comunicazione, della periodicità e delle Funzioni responsabili;
- Modulo per la segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing);
- Organigrammi.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra poi con i contenuti del Codice Etico adottato dalla Fondazione.

2.6. Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici istituzionali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza;
- l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura della Fondazione.

È previsto, nelle competenze del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento di nuove aree a rischio;
- la variazione di denominazioni di funzioni istituzionali;
- la modifica o aggiornamento di procedure istituzionali e/o di altre componenti del Modello.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica 3 anni, con possibilità di rinnovo.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver verificato l'idoneità delle persone candidate a far parte del costituendo Organismo di Vigilanza, lo ha istituito come un organo collegiale composto da n.3 membri, esterni, costituendo così un modello rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza posseggono competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero hanno conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

Infatti l'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne l'aggiornamento sia affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto dalla Fondazione risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici istituzionali e privo di compiti operativi i quali ultimi, qualora attribuiti, potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

3.2. Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice della Fondazione, né dovranno essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente;
- non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal Decreto.

Qualora il Presidente o un componente dell'Organismo incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

3.3. Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa. Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna della Fondazione ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

3.4. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Alla luce di quanto evidenziato, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza della Fon-

dazione sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D.Lgs. n. 231/2001;
- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- curare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura della Fondazione o delle attività svolte.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni istituzionali coinvolte;
- coinvolgere negli audit anche direttamente i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente l'evoluzione dell'organizzazione della Fondazione e dei settori di business, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree istituzionali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni istituzionali coinvolte;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
- eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- violazioni delle stesse;
- qualsiasi situazione che possa esporre la Fondazione a rischio di reato.
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
- la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
- l'evidenza delle varie attività svolte;
- la documentazione relativa agli incontri con gli organi istituzionali cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;

- verificare che tutti i responsabili di funzione delle aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- coordinarsi con i responsabili di funzione interessati per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D.Lgs. n. 231/2001;
- fornire raccomandazioni alle altre funzioni istituzionali interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitorare, anche con il supporto delle funzioni interne, le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del modello, anche con l'ausilio di consulenti esterni;
- disporre di un proprio fondo per l'esercizio delle funzioni, nella misura approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- affidare autonomamente incarichi a professionisti e di consulenza, in relazione alle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 nei limiti del budget assegnato dal Consiglio di Amministrazione;
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al Presidente e al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione della Fondazione rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie attività, può avvalersi della funzione Internal Auditing.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Fondazione, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello organizzativo.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza di-

sponde di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture istituzionali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni nel limite del budget assegnato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni etc.).

3.5. Attività di reporting nei confronti degli organi istituzionali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato al Presidente;
- riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; trasmette copia di tale relazione al Collegio Sindacale;
- riferisce immediatamente al Consiglio di Amministrazione e al Presidente nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione, se del caso, e/o al Presidente proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate per la successiva approvazione del medesimo.

3.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso e del Codice Etico è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni istituzionali devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d), del D.Lgs. n. 231/2001.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni istituzionali a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- 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, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale ed europeo ovvero a trattativa privata;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle Aree/Funzioni nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- copia dei verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 ed il documento di valutazione dei rischi di cui all'art 17, comma 1, lett. a), e all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, ogni sua revisione ed addendum.
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli istituzionali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- gli esiti dei controlli – preventivi e successivi – che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o da soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.

Ad integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari le comunicazioni periodiche predisposte dalla Direzione Generale della Fondazione, in merito all'assenza di criticità emerse nella sua attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni istituzionali.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico emanati dalla Fondazione, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni

disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

I Responsabili di Funzione, quali soggetti responsabili del sistema di controllo interno di I livello, con riferimento alle operazioni relative alle attività di pertinenza e considerate a rischio:

- predispongono e conservano la documentazione rilevante secondo quanto previsto dai protocolli definiti;
- ne sintetizzano i contenuti per l'Organismo di Vigilanza in appositi report riepilogativi oggetto di comunicazione periodica;
- trasmettono su base periodica all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti/enti privati, attraverso la compilazione delle Schede di Evidenza;
- comunicano all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie o violazioni del presente Modello riscontrate e ogni fatto ritenuto rilevante;
- contribuiscono all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area di attività informando l'Organismo di Vigilanza delle modifiche o degli interventi ritenuti necessari.

Flussi Informativi

È stato predisposto un documento denominato "Prospetto Flussi Informativi" che costituisce allegato al Modello, che prevede, per taluni processi a rischio, uno o più report in cui sono indicati i dati/informazioni rilevanti e la periodicità con cui gli stessi devono essere trasmessi all'Organismo di Vigilanza (Flussi Informativi periodici), nonché una scheda descrittiva degli eventi oggetto di comunicazione (Flussi ad evento) secondo una tempistica definita.

Il Responsabile di Funzione, in base alle tempistiche indicate nel Prospetto, raccoglie le informazioni previste, dopo averle eventualmente estratte o ricevute dai sistemi informativi in uso e/o dalle Funzioni competenti, quindi le organizza e le compila in accordo al format del Prospetto Flussi Informativi.

WHISTLEBLOWING

Oltre al predetto sistema informativo, in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti, nel paragrafo 6 della Parte Speciale, al quale si rinvia, viene descritta la procedura per la gestione delle segnalazioni (Whistleblowing), quale strumento volto al contrasto di qualunque comportamento illecito e non improntato ai principi di eticità e integrità, regola il processo di ricezione, analisi e trattamento delle se-

segnalazioni da chiunque, terzi o personale della Fondazione Campus Bio-Medico di Roma, inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o irregolari in quanto contrari alla legge o alla normativa interna, ivi compresi il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, e ai principi etici della Fondazione, concernenti vicende operative e organizzative della stessa.

Al fine di agevolare la ricezione delle segnalazioni, la Fondazione ha predisposto idonei canali di trasmissione e, in particolare:

- posta ordinaria indirizzo OdV: Via Álvaro del Portillo, 200 00128 Roma (c/o Segreteria dell'Organismo di Vigilanza), all'attenzione riservata dell'Organismo di Vigilanza;
- posta elettronica, all'indirizzo: OdvFondazione@policlinicocampus.it

3.7. Validità delle deliberazioni

Per la validità delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza è necessaria la presenza della maggioranza⁴ dei componenti in carica. Per le deliberazioni aventi ad oggetto problematiche delicate c.d. sensitive ovvero problematiche particolarmente rilevanti o riguardanti il vertice della Fondazione, è necessaria la presenza di tutti i componenti in carica dell'Organismo di Vigilanza.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto, ad eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti. Il voto è palese, salvo il caso in cui sia diversamente stabilito dall'Organismo stesso.

⁴ Metà più uno dei componenti in carica.

4. ESITO DELL'ATTIVITÀ DI MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO

Le fattispecie di reato in relazione alle quali è applicabile il regime della responsabilità amministrativa degli enti sono elencate analiticamente nel presente Modello, nel paragrafo dedicato alla descrizione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001, e sono individuate in maniera specifica nell'Appendice dedicata proprio ad una disamina dei reati rilevanti in questa materia.

Come noto, l'individuazione delle aree nelle quali possono astrattamente essere commesse le fattispecie di reato rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001, presuppone che all'interno della Fondazione siano vagliati tutti i processi aziendali.

Come meglio descritto nella Parte Speciale, paragrafo 3 "Metodologia di Risk Assessment e le "attività sensibili" al quale si rimanda, al fine di ottemperare a quanto disposto dal sopra indicato D.Lgs. n. 231/2001, la Fondazione Campus Bio-Medico di Roma ha posto in essere le seguenti attività:

- analisi delle attività svolte da ciascuna Direzione, Area e Funzioni, di staff e operative della Fondazione, mediante interviste ai relativi responsabili;
- individuazione e mappatura delle aree "a rischio reato" e delle attività "sensibili" e "strumentali" relative alle sopra indicate Aree/Funzioni e Direzioni;
- analisi del profilo di rischio, per ogni attività "sensibile", mediante individuazione dei reati potenzialmente realizzabili;
- analisi delle modalità di realizzazione delle condotte illecite;
- identificazione dei processi di riferimento nell'ambito dei quali devono essere previsti i controlli a presidio dei rischi individuati.

Sono inoltre previsti i seguenti principi di controllo:

- stabilire le attività ed i processi da realizzare per conseguire i risultati voluti;
- attuare le attività ed i processi pianificati;
- sorvegliare le attività ed i processi realizzati per verificare la corretta attuazione e il raggiungimento dei risultati voluti;
- intraprendere le azioni conseguenti alle verifiche effettuate e finalizzate a migliorare le attività e i processi.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto della Fondazione

La Direzione Risorse Umane cura la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tale attività viene svolta in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il seguente schema:

- personale direttivo:
 - seminario informativo dedicato al personale di primo livello organizzativo;
 - seminario informativo dedicato al restante personale direttivo;
 - nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva;
 - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - apposita informativa sulla intranet;
- altro personale:
 - diffusione di una nota informativa interna;
 - nota informativa a personale neoassunto;
 - comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
 - apposita informativa sulla intranet.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

5.2. Informativa a collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, fornitori di beni o servizi), saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice Etico. Nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, etc.) saranno inoltre inserite specifiche clausole che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e che prevedano, in ipotesi di violazione, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione del Direttore Generale potranno essere istituiti all'interno della Fondazione dei sistemi di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica dall'albo di quei fornitori che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1. Sistema disciplinare - Principi generali

Un punto qualificante nella costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo, ivi comprese le procedure organizzative (protocolli), e nel Codice Etico.

Oggetto di sanzione sono, in particolare:

- le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente;
- le violazioni del Modello commesse dai componenti degli organi di controllo;
- le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Fondazione, ivi compresi i soggetti che operano per la di revisione, se designata;
- le violazioni delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti nonché le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate⁵.

Tali violazioni ledono innanzitutto il rapporto di fiducia instaurato con l’ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Pertanto, poiché le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia, indipendentemente dall’illecito che eventuali condotte possano determinare, l’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale.

I nuovi precetti saranno soggetti alle garanzie procedurali di cui alla Legge n. 300/1970 (“Statuto dei Lavoratori”) ed alle specifiche disposizioni del CCNL, ove applicabili.

Il presente sistema disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella intranet della Fon-

⁵ Ai sensi dell’art. 6, comma 2 ter, D.Lgs. n. 231/2001, l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 bis può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, ai sensi del successivo comma 2 quater, «il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa».

dazione, è affisso presso la sede, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001 e delle misure applicative definite dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico costituisce altresì una valida motivazione per l'estinzione del rapporto contrattuale nei confronti dei collaboratori non soggetti a vincoli di subordinazione, nei confronti dei quali si farà luogo all'applicazione dei generali rimedi di diritto civile.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

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

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al Presidente, il quale attiva le funzioni competenti per l'avvio delle azioni necessarie, il cui esito dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza.

6.2. Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori sono quelle previste dai contratti collettivi di lavoro adottati dalla Fondazione e dalla regolamentazione interna ove esistente, nel rispetto delle procedure e dei limiti previsti dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Il Modello Organizzativo e il Codice Etico fanno riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e, cioè, le norme dell'ordinamento interno e le norme disciplinari della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni concretamente previste per la commissione dei fatti stessi, a seconda della gravità di essi.

Le sanzioni astrattamente applicabili sono:

- RICHIAMO VERBALE
- AMMONIZIONE SCRITTA

- MULTA
- SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE
- LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

In particolare, in applicazione dell'ordinamento interno, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE il lavoratore che violi una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Fondazione con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
2. Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che violi più volte le procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico e che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Fondazione con ordini di servizio o altro mezzo idoneo.
3. Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che violando una delle procedure interne ed i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o che adotti nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga la Fondazione ad una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001.
4. Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE GIORNI il lavoratore che, nel violare le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico o che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Fondazione, arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della Fondazione. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Fondazione o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Fondazione con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.
5. Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e diretto in

modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001. Infatti, in tale comportamento si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.

6. Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001. Infatti, tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione nei confronti del lavoratore.

Se viene accertata la violazione da parte di un dipendente della Fondazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente la Direzione Risorse Umane.

6.3. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti si applicano nei confronti dei responsabili le misure più idonee facendo un rinvio, ove applicabile, a quelle previste dall'Università nel paragrafo precedente, numeri dall'1 al 6.

Se viene accertata la violazione da parte di un dirigente della Fondazione, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, oltre che alla Direzione Risorse Umane, anche al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici istituzionali della Fondazione affinché assumano le decisioni necessarie.

6.4. Altre misure di tutela in caso di mancata osservazione delle prescrizioni del Modello Misure nei confronti di collaboratori esterni

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti etc.) che contrastino con le linee di condotta indicate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico determineranno l'applicazione delle clausole contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto) nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso. L'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione

Misure nei confronti degli amministratori

Coloro che rivestono all'interno della Fondazione ruoli apicali hanno il dovere di orientare l'etica istituzionale e di improntare la propria attività al rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza. In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto

quanto prima a informarne l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge, tra cui le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- una sanzione pecuniaria
- la revoca di eventuali procure.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e la Fondazione, il Consiglio di Amministrazione delibera la revoca dall'incarico.

7. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della verifica dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In particolare tale attività si concretizza nell'effettuazione di una serie di verifiche periodiche del rispetto delle attività sensibili, delle procedure istituzionali e dell'adeguatezza dei presidi dei rischi.

I risultati delle attività di verifica sono illustrati in rapporti semestrali predisposti dall'Organismo di Vigilanza da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori dei conti. L'Organismo di Vigilanza effettua, infine, un riepilogo delle attività svolte nel corso dell'anno.

8. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E CODICE ETICO

Il contenuto del presente Modello si integra con i principi e le regole del Codice Etico della Fondazione.

Il Codice Etico è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione e costituisce parte integrante del modello organizzativo ed in generale del sistema di regole di cui si è dotata la Fondazione al fine di prevenire le fattispecie di reato in relazione alle quali si applica il disposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Esso in particolare contiene i principi di comportamento ed i valori etici fondamentali cui si ispira la Fondazione nello svolgimento della propria attività e nel perseguimento dei propri obiettivi.



FONDAZIONE
POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO

www.policlinicocampusbiomedico.it