

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del D.lgs 231/01

FONDAZIONE ROBERTA MUCERA ENTE DEL TERZO SETTORE

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 14.12.2024

Fondazione Roberta Mucera Ets

Via Poggio Ridente n. 8 - 90131 Palermo (PA) – ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA 97384690828,
e-mail: info@fondazionerobertamucera.org - PEC: fondazionerobertamucera@pec.it
Ente del Terzo Settore iscritta al Runtts con il repertorio n. 144574

DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Fondazione al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficiale approvato dall'organo amministrativo della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“D. Lgs. n. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della Fondazione e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Soci fondatori, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Fondazione, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la controparte. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico.
- **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro subordinato.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione del Modello.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001”** o **“Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Fondazione, ai sensi degli articoli 6 e 7 del predetto Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e dai relativi allegati.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organo di Controllo della Fondazione, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Fondazione un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, i somministrati, i collaboratori, gli “stagisti”, gli apprendisti che svolgano una attività in favore della Fondazione.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione; compresi i membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e gli eventuali istitori e procuratori della Fondazione.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”:** Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
 - lo Stato (o Amministrazione Statale);
 - gli Enti Pubblici; si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso.
 - Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art. 357 c.p.).
 - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo”:** la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
- **“Reati”:** l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.
- **“Sistema Disciplinare”:** l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

1.1 IL DECRETO 231

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (Decreto 231”), ha dato attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 nella quale il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (“soggetti in posizione apicale”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale (“soggetti in posizione subordinata” o “soggetti sottoposti”).

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca la

responsabilità dell'Ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'Ente.

Quanto alla natura della responsabilità prevista nel Decreto n. 231/2001, nonostante la qualifica di responsabilità amministrativa che compare nel titolo, diverse sono le disposizioni che, tuttavia, evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero corpo normativo.

Il Decreto si occupa di delimitare l'ambito dei destinatari della disciplina normativa, vale a dire: "enti forniti di personalità giuridica, Fondazione, associazioni e fondazioni anche prive di personalità giuridica" e individua le condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- Criterio oggettivo: il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da soggetto in posizione apicale o da sottoposto.

- Criterio soggettivo: non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato alla Fondazione, ma occorre potere formulare un giudizio di "rimproverabilità" in capo all'ente.

I parametri di responsabilità della Fondazione sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone in posizione apicale o subordinata.

Nel caso di fattispecie di reato attuati dai soggetti apicali, l'ente non risponde se prova che:

- sono stati adottati ed efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;

- è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli ("Organismo di Vigilanza" o "OdV");

- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza interno all'ente.

In caso di reati commessi dai lavoratori subordinati, il Decreto n. 231/2001 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento dei propri obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, la Fondazione è esonerata se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto.

Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli organizzativi.

Il Decreto n. 231/2001 delinea in modo tassativo il catalogo dei "reati presupposto" dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione. Tale elencazione sarà ricompresa nella parte speciale del presente Modello organizzativo.

o

In base al disposto del Decreto Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle seguenti categorie di reati:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

Fondazione Roberta Mucera Ets

Via Poggio Ridente n. 8 - 90131 Palermo (PA) – ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA 97384690828,

e-mail: info@fondazionerobertamucera.org - PEC: fondazionerobertamucera@pec.it

Ente del Terzo Settore iscritta al RuntS con il repertorio n. 144574

- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati in materia societaria;
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Reati transnazionali,
- Reati ambientali;
- Reati in materia di immigrazione;
- Reati di razzismo e xenofobia;
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Reati tributari;
- Reati di contrabbando.

1.2 LE SANZIONI

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato, sono le seguenti:

a) Sanzioni pecuniarie: si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria.

Solo la Fondazione con il suo patrimonio o con il fondo comune risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria.

Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema **“per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille”**, la cui commisurazione è determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. **Ogni singola quota varia da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37.**

L'importo di ogni quota viene determinato dal Giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

L'art. 12 del Decreto Legislativo stabilisce, al primo comma, che la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 10.329,00 se:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Al secondo comma dello stesso art. 12 viene stabilito che la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

c) la Fondazione ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

d) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Al terzo comma, è previsto che nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni di cui al precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Infine, al quarto comma è stabilito che la sanzione pecuniaria non può comunque essere inferiore ad € 10.329,00.

b) Sanzioni interdittive: si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste dal Decreto 231 e sono: **(i)** l'interdizione dall'esercizio dell'attività; **(ii)** la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; **(iii)** il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico, tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni; **(iv)** l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; **(v)** il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. In deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231.

Con riferimento alle sanzioni interdittive, occorre fare espressa menzione alle modifiche apportate dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3 (la c.d. legge **"spazzacorrotti"**), che introduce un regime di eccezionalità con riguardo ad alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione. Come previsto dall'art. 25, c. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, in caso di condanna per uno dei delitti indicati ai commi 2 e 3 del medesimo articolo, le sanzioni interdittive di cui all'art. 9 c. 2 sono applicate per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette.

Se le predette fattispecie di reato vengono commesse dai soggetti di cui **all'art. 5 c. 1 lett. a)** – ovvero, da coloro i quali 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 di fatto la gestione e il controllo dell'ente – le sanzioni interdittive sono applicate per una durata non inferiore a due e non superiore a quattro anni.

Se le predette fattispecie di reato vengono commesse dai soggetti di cui **all'art. 5 c. 1 lett. b)** – ovvero, da coloro da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) – le sanzioni interdittive sono applicate per una durata non inferiore a quattro e non superiore a sette anni. Tuttavia, la novella del 2019 ha introdotto altresì il comma 5 bis, il quale dispone che le sanzioni interdittive vengono inflitte nella comune durata prevista dall'art. 13 c. 2 (termine non inferiore a tre mesi né superiore ai due anni) nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia efficacemente adoperato: **a)** per evitare che l'attività delittuosa venga portata a conseguenze ulteriori; **b)** per assicurare la prova dei reati; **c)** per l'individuazione dei responsabili; **d)** per assicurare il sequestro delle somme o altre utilità trasferite; ovvero **e)** abbia eliminato le carenze organizzative che hanno reso possibile la verifica del reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello già verificatosi.

- c) Confisca:** è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti della Fondazione, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. È possibile disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge. In tema di sequestro preventivo si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale.
- d) Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del Giudice. Lo scopo di questa sanzione è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.3 LE MISURE CAUTELARI

Il Decreto n. 231/2001 prevede la possibilità di applicare alla Fondazione le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari sono applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna.

Per tale motivo, le stesse possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

1.4 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI FINI DELL'ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ

Per i reati commessi da **Soggetti in Posizione Apicale** il Decreto n. 231/2001 prevede l'esonero da responsabilità per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, qualora l'Ente dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e che le persone che hanno commesso il reato hanno fraudolentemente eluso tale modello.

Per i reati commessi da **Soggetti Sottoposti**, l'Ente può essere chiamato a rispondere qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia, l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre 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.

1.5 REQUISITI DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il Decreto n. 231 indica, inoltre, le caratteristiche essenziali per la costruzione di un "Modello di Organizzazione e Gestione".

In particolare, per la prevenzione dei reati il modello deve:

- (i)** individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- (ii)** prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- (iii)** individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- (iv)** prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;

(v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto n. 231/2001, inoltre, stabilisce che il Modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

2. MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

2.1 LA FONDAZIONE

La Fondazione Roberta Mucera - ETS (la "Fondazione") è una Fondazione del terzo settore che potrà esercitare in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Le attività realizzate dalla Fondazione sono dettagliatamente elencate nell'art. 4 dell'Atto Costitutivo e nell'art. 2 dello Statuto della Fondazione.

La Fondazione è attiva in Italia e la sua sede legale e operativa si trova in Palermo alla Via Poggio Ridente n. 8.

2.2 IL SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema adottato prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative e di un Organo di Controllo con funzioni di controllo, entrambi di nomina assembleare.

Il sistema di corporate governance risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- **Consiglio di Amministrazione:** la gestione della Fondazione al Consiglio di Amministrazione, il quale ha ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa sulla base delle deleghe conferite.
L'organo amministrativo può nominare e revocare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge riserva in modo inderogabile alla decisione dei soci.
- **Organo di Controllo:** ai sensi dell'art. 2477 c.c. la Fondazione ha nominato un Revisore Legale al quale è affidato secondo quanto previsto dalla Legge, il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS per i propri aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, del bilancio, nonché, sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

3.1 FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione Roberta Mucera – ETS (di seguito, in breve, anche "Modello") è stato definito e predisposto tenendo in particolare considerazione le future interazioni sociali tra le attività rese dalla Fondazione medesima e le previsioni proprie del Decreto 231.

Il presente Modello è stato sviluppato mediante:

- l'individuazione delle aree a rischio reato e delle attività sensibili tramite analisi di valutazione dei rischi e bechmarking;

Fondazione Roberta Mucera Ets

Via Poggio Ridente n. 8 - 90131 Palermo (PA) – ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA 97384690828,

e-mail: info@fondazionerobertamucera.org - PEC: fondazionerobertamucera@pec.it

Ente del Terzo Settore iscritta al Runtis con il repertorio n. 144574

- la previsione di un sistema organico e strutturato di procedure, ancora in parte da rifinire ed aggiornare periodicamente;

Il Consiglio di Amministrazione dedica la massima cura nella definizione ed aggiornamento delle strutture organizzative e delle procedure operative, sia al fine di assicurare efficienza, efficacia e trasparenza nella gestione delle attività e nell'attribuzione delle correlative responsabilità, sia allo scopo di ridurre al minimo disfunzioni, malfunzionamenti ed irregolarità.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e a effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai reati e agli illeciti da prevenire, la Fondazione ha individuato:

- il sistema dei poteri e delle deleghe;
- il Codice Etico;

Il Modello della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA – ETS ha come obiettivo di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione che la commissione di un reato (o anche il tentativo) - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Fondazione - rappresenta una violazione del Modello e dei principi e disposizioni ivi espressi e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS;
- individuare i comportamenti che sono condannati, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Fondazione intende ispirarsi;
- monitorare le aree a rischio e le attività sensibili in cui si potrebbero realizzare i reati previsti dal Decreto 231, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

Al fine di definire il Modello e prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 sono state poste in essere le seguenti attività:

- sviluppo del Codice Etico;
- identificazione, per i reati valutati rilevanti, delle aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto 231, attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure e controlli esistenti, della prassi e dei livelli autorizzativi;
- valutazione dei reati la cui applicabilità ha, per la tipologia di attività gestita dalla Fondazione, una possibile rilevanza per la FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS;
- identificazione e aggiornamento del Sistema di Controllo Interno e il sistema delle deleghe organizzative in modo da garantire: **(i)** la coerenza tra l'esercizio delle funzioni e dei poteri e le responsabilità assegnate; **(ii)** l'attuazione e l'osservanza del principio di separazione delle funzioni; **(iii)** la verificabilità, la trasparenza e la congruenza dei comportamenti aziendali e della documentazione relativa a ciascuna operazione / attività / transazione;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ("O.d.V."), al quale sono stati attribuiti i compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e conferiti poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività, sia in termini di autonomia che di mezzi a disposizione;
- definizione e adozione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto 231, di un sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazione del Modello.

3.2 I DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso i seguenti soggetti:

- gli Amministratori membri del Consiglio di Amministrazione e i preposti della Fondazione (soggetti in posizione apicale);

Fondazione Roberta Mucera Ets

Via Poggio Ridente n. 8 - 90131 Palermo (PA) – ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA 97384690828,
e-mail: info@fondazionerobertamucera.org - PEC: fondazionerobertamucera@pec.it
Ente del Terzo Settore iscritta al Runtis con il repertorio n. 144574

- i dipendenti della Fondazione (soggetti sottoposti);
- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Fondazione;
- i fornitori, i partner e tutti i terzi che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Fondazione.

Più in generale, inoltre, sono destinatari del Modello tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree cosiddette sensibili per conto e nell'interesse della Fondazione.

3.3 STRUTTURA DEL MODELLO E I DOCUMENTI CONNESSI

Il Modello è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, regole, procedure e sistemi che saranno applicati all'interno della Fondazione.

Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

3.4 ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO

La FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica adottare il proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto n. 231/2001, affinché tutti coloro che operano all'interno della Fondazione osservino, nello svolgimento delle proprie attività, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

Nella costruzione del proprio Modello, la FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sulle Linee Guida di Confindustria (più volte aggiornate, come da ultimo nel mese di giugno 2021), redatte sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia, che contengono indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli. Si segnala, inoltre, come l'ultima versione delle Linee Guida in questione sia stata emanata da Confindustria nel giugno 2021 ed approvata dal Ministero della Giustizia l'8 giugno 2021.

Le attività di Risk Assessment (inclusa la mappatura delle aree a rischio) sono state effettuate sia attraverso l'analisi della documentazione disponibile che attraverso interview ai soggetti apicali.

Il Modello è stato sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dal Decreto 231.

3.5 IDENTIFICAZIONE ED ANALISI DEI CONTROLLI POSTI IN ESSERE E DEI RISCHI GIÀ IDENTIFICATI.

L'individuazione delle aree a rischio è stata effettuata analizzando il contesto e le attività da realizzare sia sotto il profilo della struttura organizzativa sia dell'operatività per evidenziare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero verificarsi eventi pregiudizievoli per i reati contemplati dal Decreto 231.

L'identificazione delle aree a rischio è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione (principali procedure in essere, deleghe, procure, circolari interne, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave della struttura organizzativa, interviste mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi. Sono state altresì esaminate le procedure già adottate e attuate dalla Fondazione.

L'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività hanno permesso di: (i) identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la Fondazione; (ii) effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto 231.

Fondazione Roberta Mucera Ets

Via Poggio Ridente n. 8 - 90131 Palermo (PA) - ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA 97384690828,
e-mail: info@fondazionerobertamucera.org - PEC: fondazionerobertamucera@pec.it
Ente del Terzo Settore iscritta al RuntS con il repertorio n. 144574

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state individuate nel dettaglio le c.d. "attività sensibili", ossia quelle attività rispetto cui è connesso, direttamente o indirettamente, il rischio potenziale di commissione dei reati, nonché le relative funzioni aziendali coinvolte.

Con riferimento alle tipologie di reati, alla mappatura delle attività sensibili e ai processi a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 e la gestione dei rapporti e dei processi a rischio, si rinvia alle Parti Speciali del Modello e ai protocolli adottati e che saranno adottati dalla FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS.

3.6 IDENTIFICAZIONE ED ANALISI DEI CONTROLLI POSTI IN ESSERE E DEI RISCHI IDENTIFICATI.

A seguito della mappatura delle aree a rischio e dell'identificazione delle principali potenziali modalità di attuazione dei reati nelle diverse Funzioni, sono stati identificati i principali fattori di rischio e la relativa analisi del Sistema di Controllo Interno, per verificarne l'adeguatezza ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

Si è quindi provveduto alla rilevazione e all'analisi dei controlli interni già esistenti e alla successiva identificazione delle aree di miglioramento.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di regole e procedure già in essere per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231.

Predisposizione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e/o da realizzare, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e strumenti di controllo sulle aree a rischio.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono stati considerati quali generali elementi costitutivi del Modello il sistema di controllo interno, il sistema di controllo della gestione e le policy e le procedure che lo compongono e, in particolare:

- il Codice Etico;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale e organizzativa;
- la comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema amministrativo, contabile e finanziario;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL di categoria;
- il Sistema di Gestione della Qualità.

Il Modello della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS è costituito da:

Parte Generale: che illustra la funzione e i principi del Modello, individua e disciplina le sue componenti essenziali, nonché l'analisi e l'identificazione dei rischi (per i processi e le attività della Fondazione) e la definizione e l'implementazione di un sistema di gestione e prevenzione del rischio.

Parte Speciale, che illustrano ed approfondiscono l'analisi delle attività operative della Fondazione per alcune categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati

Fondazione Roberta Mucera Ets

Via Poggio Ridente n. 8 - 90131 Palermo (PA) - ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA 97384690828,

e-mail: info@fondazionerobertamucera.org - PEC: fondazionerobertamucera@pec.it

Ente del Terzo Settore iscritta al Runtis con il repertorio n. 144574

individuati profili di rischio-reato applicabili e rilevanti, a seguito dell'identificazione delle aree "sensibili" con indicazione dei presidi (sistema di deleghe e protocolli) atti a contenere il rischio stesso.

In particolare:

- **PARTE SPECIALE A** - Pubblica Amministrazione e Corruzione tra privati (artt. 24, 25, 25-ter del d.lgs. 231/01);
- **PARTE SPECIALE B** - Falsità in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis del d.lgs. 231/01);
- **PARTE SPECIALE C** - Reati societari (art. 25-ter del d.lgs. 231/01);
- **PARTE SPECIALE D** - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del d.lgs. 231/01);
- **PARTE SPECIALE E** - Delitti commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 25-septies del d.lgs. 231/01);
- **PARTE SPECIALE F** - Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del d.lgs. 231/01);
- **PARTE SPECIALE G** - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del d.lgs. 231/01);
- **PARTE SPECIALE H** - Reati Ambientali (art. 25-undecies del d.lgs. 231/01);
- **PARTE SPECIALE I** - Delitti di terrorismo, delitti contro la personalità individuale, reati transnazionali, delitti di criminalità organizzata, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-quinquies e quinquiesdecies, art. 25-decies, art. 25-duodecies e sexiesdecies del d.lgs. 231/01, artt. 3 e 10 della legge 16 marzo 2006 n.146).

Il presente Modello è stato adottato dal C.d.A. con delibera del 14.12.2024.

AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, si occupa di segnalare le modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno organizzativo della Fondazione e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività;
- modifiche normative;
- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- risultanze dei controlli successivi all'applicazione del modello;
- aggiornamento della documentazione sulla base delle modifiche ed evoluzioni societarie;

sottoponendole per discussione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E NOMINA.

Spetta al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della legge, determinare il numero dei membri, la durata in carica, l'autorità ed i poteri, le responsabilità e i doveri dell'O.d.V. in ossequio a quanto di seguito previsto nonché definire i requisiti di eleggibilità per i componenti dello stesso.

L'O.d.V., nominato dal Consiglio di Amministrazione, rimane in carica per la durata di un (1) esercizio ed è automaticamente prorogabile previa delibera del C.d.A.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione indica (salvo nel caso di O.d.V. monocratico) il Presidente e stabilisce il compenso spettante ai membri dell'O.d.V.

Fondazione Roberta Mucera Ets

Via Poggio Ridente n. 8 - 90131 Palermo (PA) - ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA 97384690828,
e-mail: info@fondazionerobertamucera.org - PEC: fondazionerobertamucera@pec.it
Ente del Terzo Settore iscritta al Runtis con il repertorio n. 144574

Il C.d.A., in sede di formazione del budget, approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'O.d.V. stesso, della quale l'O.d.V. potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS ha istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) a composizione monocratica nominando un membro esterno che risponde direttamente all'organo dirigente e agli organi di controllo.

4.2 IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'O.d.V. si è dotato di un documento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio delle proprie attività, ivi incluso per ciò che attiene al sistema organizzativo e di funzionamento dell'organo stesso.

L'O.d.V. deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Fondazione o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Tali segnalazioni, di cui deve essere garantita la riservatezza, potranno essere trasmesse tramite posta elettronica all'indirizzo dell'O.d.V. che sarà comunicato ai dipendenti e ai fornitori.

L'O.d.V., nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Le informazioni fornite all'O.d.V. hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi.

4.3 CESSAZIONE DALLA CARICA

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'O.d.V. viene ricostituito.

La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte del membro.

Il membro dell'O.d.V. che rinuncia all'incarico, è tenuto a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione affinché si provveda alla tempestiva sostituzione.

Il membro dell'O.d.V. decade dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per ricoprire tale funzione (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto 231 e, in genere, in caso di incapacità e incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

Il membro dell'O.d.V. può essere revocato per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione.

A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico del membro dell'O.d.V., di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'O.d.V., di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di effettuazione delle attività di membro dell'O.d.V., ecc. La revoca dalla carica del membro dell'O.d.V. può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso O.d.V., motivandone la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione del membro dell' O.d.V. cessato dalla carica.

L'O.d.V. si riunisce almeno ogni trimestre per discutere e verificare l'andamento delle relazioni e del modello.

4.4 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6.1 del Decreto 231, l'O.d.V. ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'O.d.V. della Fondazione risponde, in conformità a quanto previsto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza:** La posizione dell'O.d.V. nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e in particolare dell'organo dirigente).
- **professionalità:** Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'O.d.V. deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico che potranno essere supportate da consulenze esterne.
- **continuità di azione:** Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.
- **onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei descritti requisiti, sarà opportuno che il membro possieda, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che il membro dell'O.d.V. possieda i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non si trovi in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia e indipendenza dell'O.d.V.

4.5 FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dal Decreto 231, all'O.d.V. viene affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

In via generale, pertanto, spettano all'O.d.V. i seguenti compiti:

- **verifica e vigilanza sul Modello**, ossia: (i) verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione; (ii) verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso; (iii) effettuare analisi in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- **aggiornamento del Modello**, ossia segnalare eventuali necessità di aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle Funzioni aziendali eventualmente competenti aree e spunti utili relativi all'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;

- **informazione e formazione sul Modello**, ossia: **(i)** promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (i "Destinatari"); **(ii)** promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari; **(iii)** valutare le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- **gestione dei flussi informativi da e verso l'O.d.V.**, ossia: **(i)** assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello; **(ii)** esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso; **(iii)** informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati e alle attività programmate; segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto; **(iv)** in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi;
- **attività di follow-up**, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

È opportuno precisare che il massimo vertice societario (Consiglio di Amministrazione), pur con l'istituzione dell'O.d.V., mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'O.d.V. sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'O.d.V. ha facoltà, a titolo esemplificativo: **A)** di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti; **B)** di avere libero accesso presso tutte le funzioni Aziendali, gli archivi e i documenti della Fondazione, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario; **C)** di disporre, ove occorra, l'audizione delle persone che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello; **D)** di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione ovvero di consulenti esterni; **E)** di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi. L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'O.d.V. ha due linee di attività di relazione: la prima, su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di Amministrazione e la seconda, su base almeno annuale, verso il revisore legale.

In particolare, l'O.d.V. predispone con cadenza almeno annuale un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Revisore Legale sull'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.) nonché un piano annuale delle attività di verifica, controllo, e aggiornamento che saranno svolte nel corso dell'anno successivo, salvo eventuali emergenze che venissero a palesarsi.

Qualora l'O.d.V. rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente al Consiglio di Amministrazione.

Il Revisore Legale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V.

Del pari, l'O.d.V. ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi Sociali per motivi urgenti.

Le attività dell'O.d.V. sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'O.d.V. e del suo intervento, essendo comunque il C.d.A. responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

4.6 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'O.D.V.

L'Organismo deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto 231. Tali segnalazioni possono essere inviate al seguente indirizzo: fondazionerobertamucera@pec.it

Valgono al riguardo le seguenti indicazioni di carattere generale:

(A) Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei dipendenti;

(B) L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e non è obbligato a prendere in considerazione le segnalazioni anonime;

(C) I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante;

(D) Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte e sempre che si tratti di atti o fatti relativi alle attività di competenza dell'Organismo, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse a quest'ultimo tutte le informazioni concernenti i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati qualora tali indagini coinvolgano la Fondazione, i dipendenti o componenti degli Organi Sociali;

(E) L'Organismo ha inoltre il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse, in aggiunta a quelle sopra descritte.

4.7 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DI INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, viene conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di **10 anni**. L'accesso all'archivio è consentito solo ai membri dell'Organismo di Vigilanza e alle persone ivi autorizzate da quest'ultimo.

5. FORMAZIONE – COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 LA COMUNICAZIONE E IL COINVOLGIMENTO SUL MODELLO E SUI PROTOCOLLI CONNESSI

La Fondazione promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello, nei protocolli ad esso connessi compreso il Codice Etico.

Il Modello di organizzazione e il Codice Etico sono comunicati formalmente a tutti i soggetti appartenenti alla Fondazione tramite affissione in bacheca e tramite invio in modalità digitale agli indirizzi mail, così come previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

L'O.d.V. conserva traccia documentale della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole ivi previste.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali la FONDAZIONE ROBERTA MUCERA – ETS intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, i consulenti, ecc.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione gestione e controllo risulta da idonea documentazione, quali, ad esempio, avvenuta comunicazione dei documenti, dichiarazioni di conoscenza del Modello o specifiche clausole contrattuali.

5.2 LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO SUL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza promuove la periodica e costante formazione, e l'implementazione, da parte della Fondazione, delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello, delle regole, processi e controlli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità e controllo all'interno della Fondazione.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, e in particolare quelli del Codice Etico e del Regolamento interno che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es., corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'O.d.V. mediante predisposizione di specifici Piani di formazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello devono essere differenziati in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio reato diretto" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative devono prevedere una parte relativa al Decreto 231/2001 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle Fondazioni ed esimenti) e una parte specifica sul Modello adottato dalla Fondazione (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231, Parte Generale e Parti Speciali del Modello).

Infine, l'O.d.V. predisporrà ed aggiornerà con continuità tutte le informazioni relative al Decreto 231 e al Modello e monitorerà le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporrà la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

La Fondazione considera rilevante il rispetto del Modello organizzativo e le disposizioni in esso contenute. Pertanto, viene adottato un sistema disciplinare da applicarsi in caso di mancato rispetto di norme e misure previste dal Modello, poiché la loro violazione lede il rapporto di fiducia instaurato con la medesima.

Ai fini dell'applicazione da parte della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA – ETS delle sanzioni disciplinari previste, non è necessaria l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito, poiché le norme e le misure previste nel Modello e/o nel Codice Etico sono adottate dalla Fondazione in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello o del Codice Etico potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Fondazione.

Fondazione Roberta Mucera Ets

Via Poggio Ridente n. 8 - 90131 Palermo (PA) – ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA 97384690828,

e-mail: info@fondazionerobertamucera.org - PEC: fondazionerobertamucera@pec.it

Ente del Terzo Settore iscritta al Runtis con il repertorio n. 144574

6.1 SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

In conformità alla legislazione applicabile, FONDAZIONE ROBERTA MUCERA – ETS deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello, mediante le attività di informazione e formazione precedentemente descritte.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenute nel Modello Organizzativo possono costituire un illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare relativo al Modello organizzativo è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro e nel rispetto del CCNL di categoria (CCNL) e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nel contratto collettivo. Il CCNL applicato prevede, infatti, una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 8 e ss. Sez. Quarta, Titolo VII del CCNL di categoria. Più precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa per massimo 4 ore;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per massimo 10 giorni;
- licenziamento.

Può costituire illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- ✓ la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico o i comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico;
- ✓ il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;
- ✓ la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme, procedure di cui al Modello;
- ✓ la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- ✓ l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Fermi restando gli obblighi in capo alla FONDAZIONE ROBERTA MUCERA – ETS derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- **Richiamo Verbale:** incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei Processi Sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione;
- **Ammonizione Scritta:** incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività comprese nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali

comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla ondatazione;

- **Multa:** incorre nel provvedimento della "multa", non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga i beni della fondazione ad una situazione di oggettivo pericolo.

Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Fondazione e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

- **Sospensione:** incorre nel provvedimento della "sospensione" dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Fondazione compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il dipendente che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai tre punti precedenti. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione, determinano un danno ai beni della Fondazione e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- **Licenziamento con Preavviso:** incorre nel provvedimento del "licenziamento con preavviso" (con diritto del datore di lavoro all'esonero immediato dalla attività lavorativa provvedendo alla liquidazione dei relativi emolumenti) il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nei Processi Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Fondazione e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Fondazione;
- **Licenziamento senza Preavviso:** incorre nel provvedimento del "licenziamento senza preavviso" il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal Decreto 231.

Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Fondazione nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la Fondazione. Ove necessario, per l'accertamento dei fatti, la Fondazione si riserva di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni saranno commisurate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché, della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Fondazione sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il Modello e il Codice Etico.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

Fondazione Roberta Mucera Ets

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nelle proprie relazioni periodiche, le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

6.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte Dei Dipendenti, la Fondazione provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al Modello organizzativo da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. è tenuto ad informare l'Organo di Controllo, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee. L'O.d.V. dovrà non solo relazionare circa i dettagli della violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare, nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI

Il rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) è requisito indispensabile per la prosecuzione dei rapporti con la Fondazione.

Soggetti a tale obbligo, oltre a coloro che operano in nome e per conto, sono i c.d. altri destinatari ossia collaboratori, rappresentanti, consulenti, soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS e tutti coloro che operano con la Fondazione in forza di un qualsiasi rapporto contrattuale.

L'assunzione di tale obbligo è garantita tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Fondazione o da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili), o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Fondazione.

6.5 ULTERIORI MISURE

Resta salva la facoltà della FONDAZIONE ROBERTA MUCERA - ETS di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto n. 231/2001 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

Palermo, lì 14 dicembre 2024.