FONDAZIONE SICILIA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREVISTO DAL D.LGS. N. 231/2001

TESTO ENTRATO IN VIGORE
CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 23 FEBBRAIO 2026

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231
- **1.1.** LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE 4
- **1.2.** I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE 5
- **1.3.** CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 6
- **1.4.** I REATI PRESUPPOSTO 7
- **1.5.** LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO 9
- **1.6.** LE CONDOTTE ESIMENTI 13
- **1.7.** I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 15
- **1.8.** LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE 16
- **1.9.** PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO 18

2. L'ATTIVITÀ DI FONDAZIONE SICILIA 22

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI FONDAZIONE SICILIA
- **3.1.** ADOZIONE DEL MODELLO 23
- **3.2.** FINALITÀ E FUNZIONALITÀ DEL MODELLO 13
  - **3.2.1** LA COSTRUZIONE DEL MODELLO 25
  - **3.2.2** LA STRUTTURA DEL MODELLO E I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI FINI DELLA SUA COSTRUZIONE 26
  - **3.2.3** LE COMPONENTI DEL MODELLO E GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE 28
  - **3.2.3.1** IL CODICE ETICO 29
  - **3.2.3.2** IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI GOVERNANCE 30
  - **3.2.3.3** IL SISTEMA DI PROCURE E DELEGHE 32
  - **3.2.3.4** IL SISTEMA PROCEDURALE E DI CONTROLLI INTERNI 33
  - **3.2.3.5** I PROCESSI ESTERNALIZZATI ED I CONTRATTI DI SERVIZIO 34
- **3.3. DIFFUSIONE DEL MODELLO**
  - **3.3.1** DESTINATARI 34
  - **3.3.2** FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO 34
  - **3.3.3** INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO 35
- **3.4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**
  - **3.4.1** CONTESTO NORMATIVO 36
  - **3.4.2** INDIVIDUAZIONE E COMPOSIZIONE 36
- **3.5. ITER DI NOMINA E DI REVOCA** 37
- **3.6. REQUISITI ESSENZIALI** 39
- **3.7. COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA** 41
- **3.8. FUNZIONI** 41
- **3.9. POTERI** 43
- **3.10. BUDGET** 44
- **3.11. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA** 44
- **3.12. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA** 45
- **3.13. RISERVATEZZA** 48
- **3.14. WHISTLEBLOWING** 48
- **3.15. SISTEMA SANZIONATORIO - PREMESSA** 49
- **3.16. DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE** 50
- **3.17. DESTINATARI E LORO DOVERI** 51

3.18. PRINCIPI GENERALI 51
3.19. DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO 52

3.20. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI
3.20.1 PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE 53
3.20.2 DIRIGENTI 55
3.20.3 AMMINISTRATORI, CONSIGLIERI E SINDACI 57
3.21. SOGGETTI TERZI ED ESTERNI 57
3.22. ORGANISMO DI VIGILANZA 58
3.23. SINDACI - REVISORI 58

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, per brevità, anche "D.lgs. 231/01" o il "Decreto"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il Legislatore Delegato ha introdotto una responsabilità amministrativa della persona giuridica che si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, le quali sono entrambe oggetto di accertamento innanzi al giudice penale.

Il D.lgs. 231/01 (di seguito anche il "Decreto") stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche[1] (di seguito, per brevità, il/gli "Ente/Enti"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.lgs. 231/01.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta, tuttavia, alcuni caratteri propri della responsabilità penale, essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all'ente le garanzie processuali.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate), a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto richiede

1 L'art.1 del D.lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti individuati nel Decreto.
La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, sebbene entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.
Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.
Infine, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo, ovvero quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

I soggetti che, commettendo un reato **nell'interesse o a vantaggio** dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:
Le funzioni dei Destinatari sono così articolate:

I. persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo; di seguito, per brevità, i "Soggetti Apicali");
II. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "Soggetti Sottoposti").

La distinzione tra le due categorie di soggetti (Apicali e Sottoposti) riveste rilevanza in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova (cfr. par. 1.5).
Si ricorda, inoltre, che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*[2]" .

2 Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

Secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, infatti, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti "hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.
Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di enti e non di persone fisiche).

- **Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità**
  Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato sia commesso "*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*".

  Il **primo**, fondamentale ed essenziale, criterio di imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato sia commesso "*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*".

  La responsabilità dell'ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell'interesse dell'ente ovvero per favorire l'ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo perseguito con la condotta illecita. Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella finalità – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.
  Il criterio del vantaggio attiene, invece, al risultato positivo che l'ente ha obiettivamente tratto dalla commissione dell'illecito, a prescindere dall'intenzione di chi l'ha commesso.
  Pertanto, la responsabilità dell'ente sorge qualora sia stata conseguita un'utilità dalla condotta illecita.

  L'ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*". Ciò conferma che, se l'esclusività dell'interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell'ente, per contro la responsabilità sorge se l'interesse è comune all'ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all'uno in parte all'altro.

  Il **secondo** criterio oggettivo di imputazione è costituito dalla qualifica soggettiva dell'autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora tale illecito sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

1. "*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*", o da coloro che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente[3] (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 231/2001);
2. "*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*" (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali; possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), si precisa che, affinché si configuri tale fattispecie, il contributo potrà configurarsi come contributo "materiale" (partecipandosi alla preparazione ed esecuzione del reato) sia come contributo "morale" (partecipandosi alla fase ideativa del reato).

- **Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità**
  Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della "colpevolezza" dell'ente.
  L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato standard di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La "colpa" dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

1.4. I REATI PRESUPPOSTO

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "***Reati Presupposto***"):

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter del Decreto);
- Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- Reati di abuso di mercato (articolo 25-sexies del Decreto) ;

3 Come possono essere il c.d. amministratore di fatto (v. ora art. 2639 c.c.) o il socio sovrano.

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)[4];
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, incluso il comma 2)[5] ;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto)[6];
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto)[7];
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies del Decreto)[8];
- Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies del Decreto, introdotto dalla Legge 16 giugno 2025 n°82);
- Reati presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva ex art. 12, L. n. 9/2013;
- Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";
- Reati sul mercato delle Criptovalute (Regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.lgs. 129/2024)

Occorre precisare che l'Ente può rispondere della commissione dei summenzionati delitti dolosi anche nella forma del tentativo.

4 Tra le fattispecie in materia di abuso di mercato si richiama anche l'art. 187-quinquies del D.lgs. 58/1998 "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" (c.d. "TUF"), il quale prevede una sanzione amministrativa a carico della Fondazione in caso di commissione non di reati, bensì di alcuni illeciti amministrativi espressamente richiamati da tale articolo

5 Modifica introdotta dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio"; le nuove fattispecie di reato vengono introdotte nel D. Lgs 231/01 a far data dal 14 dicembre 2021.

6 Modifica introdotta dal D.lgs. 141/2024

7 Modifica introdotta dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale"; le nuove fattispecie di reato vengono introdotte nel D. Lgs. 231/01 a far data dal 23 marzo 2022.

8 Modifica introdotta dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale"; le nuove fattispecie di reato vengono introdotte nel D. Lgs. 231/01 a far data dal 23 marzo 2022.

1.5. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO

Il D.lgs. 231/01 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

a. sanzioni amministrative pecuniarie;
b. sanzioni interdittive;
c. confisca del prezzo o del profitto del reato;
d. pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, pare opportuno specificare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali discende la responsabilità amministrativa.

a. La **sanzione amministrativa pecuniaria** disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto e alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.lgs. 231/01).
Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (…) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".
L'articolo 12, D.lgs. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

RIDUZIONE	PRESUPPOSTI
1/2 *(e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)*	▪ L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
	ovvero
	▪ il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]
	▪ L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
	ovvero
	▪ è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]
	▪ L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
	e
	▪ è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad Euro 10.329,00.

b. Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- 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 e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.lgs. 231/01, ossia:

- "*l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*"; ovvero
- "*in caso di reiterazione degli illeciti*"[9] .

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia attuato le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "*l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso*";
- "*l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- "*l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca*";
- "*in caso di reiterazione degli illeciti*[10] "

9 Ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. n. 231 del 2001, "si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".
10 Ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. n. 231/2001, "si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- "*l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso*";
- "*l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

Ad eccezione di quanto previsto dall'articolo 25, comma 5 del Decreto[11] , le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, "tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso" (art. 14, D.lgs. 231/01).
Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.
Deve ricordarsi che l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

c. Ai sensi dell'articolo 19, D.lgs. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

d. La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

11 Ai sensi dell'art. 25, comma 5 e 5 bis del D.lgs. n. 231/01 "5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b).
5-bis. Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2.".

La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente (ai sensi dell'articolo 18, D.lgs. 231/01).

Sanzioni per delitti tentati
Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

1.6. LE CONDOTTE ESIMENTI

Il Decreto agli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/01 prevede forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).
In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito per brevità, anche, il "Modello");
b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, l'"Organismo di Vigilanza" o, per brevità, l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti Apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto Apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

a. individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi

reati;

b. previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

c. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

e. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati realizzati da Soggetti Sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Pertanto, in tale caso, l'adozione dello stesso da parte dell'Ente costituisce una presunzione a suo favore, comportando, così, l'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa che dovrà, quindi, dimostrare la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) che il Modello 231 idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori

per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello 231, ai sensi del citato D.lgs. n. 81/2008, deve:
- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

1.7. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D.lgs. n. 231/2001).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:
- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente (soggetto apicale o subordinato), ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei

casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il principio di territorialità (art. 6 c.p.), in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

1.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Gli artt. 28-33 del D.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda[12] .

In caso di trasformazione, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di ente, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D.lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, l'Ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica agli enti beneficiari, ai quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

12 Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.
La Relazione illustrativa al Decreto afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.
L'art. 31 del D.lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001[13], facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: **(i)** la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e **(ii)** l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.
L'art. 32 del D.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi[14] .

13 Art. 11 del D.lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (…)".
14 Art. 32 D.lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.lgs. n. 231/2001)[15] ; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.lgs. n. 231/2001 prevede "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo[16] . L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo;

15 Art. 33 del D.lgs. n. 231/2001: "Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda". Sul punto la Relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

16 Art. 38, comma 2, D.lgs. n. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D.lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.lgs. n. 231/2001).

◆ LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata innanzitutto alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/01, , approvate dall'Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio (cfr. anche "ACRI") nel marzo 2008 (di seguito, per brevità, "**Linee Guida ACRI**") . Il lavoro, per espressa volontà di ACRI, non costituisce un "codice di comportamento" (c.d. Linee Guida) richiamato dal Decreto all'art. 6 comma terzo e pertanto non è da ritenersi vincolante per le Associate.

"La finalità del lavoro è quella di proporre un quadro di riferimento sull'applicazione della normativa in esame, nonché possibili soluzioni operative per il contenimento di eventuali rischi di commissione dei reati, che ogni Fondazione valuterà singolarmente anche in termini di praticabilità tenuta presente l'operatività attuale e quella prospettica" .

Inoltre, al fine di garantire una piena rispondenza del presente Modello anche alla dottrina prevalente in tema di costruzione di Modelli 231, si è tenuto conto, per quanto applicabile, anche delle Linee Guida adottate da Confindustria nel 2002e da ultimo aggiornate nel giugno 2021.

Pertanto, il percorso adottato per l'elaborazione del presente Modello può essere schematizzato come segue:

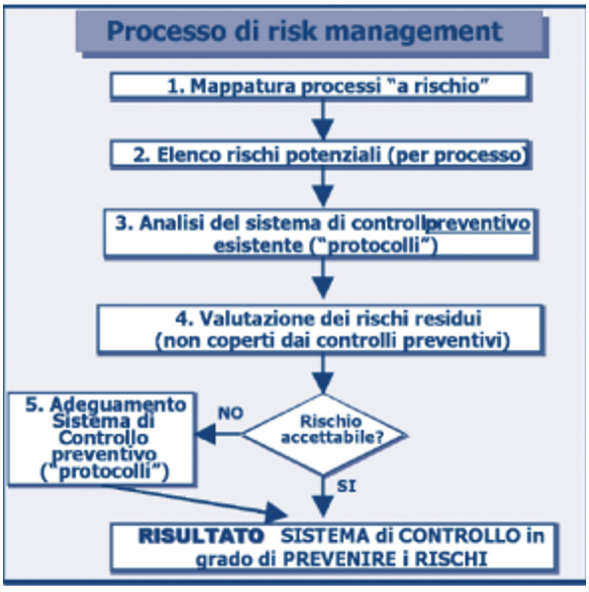


Figura 1 - Processo di Risk Management come da Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi 231/2001, pg.39

Tanto l'identificazione dei processi a rischio e la valutazione dei controlli esistenti, quanto la valutazione dei rischi residui e delle conseguenti necessità di adeguamento del sistema di controllo interno, sono state formalizzate da Fondazione Sicilia nei documenti di "risk assessment".

Il suddetto sistema, come suggerito dalle Linee Guida Confidustria, per operare efficacemente sarà aggiornata con una periodicità adeguata, per la corretta rilevazione e valutazione di cambiamenti sia organizzativi/operativi che normativi. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo adottato da Fondazione Sicilia in conformità con quanto suggerito sia dalle Linee Guida ACRI che dalle Linee Guida Confindustria sono:

- il Codice Etico che contempla, tra l'altro, anche i principi e i valori posti a presidio dei rischi reato ritenuti applicabili all'ente;
- il sistema organizzativo, che tiene conto, tra l'altro, del principio di separazione delle funzioni in modo da garantire ove più possibile la diversità tra colui che controlla e colui che esegue;
- le procedure manuali ed informatiche, che assicurano controlli tanto di "primo livello" quanto di "secondo livello" nei diversi processi giudicati a rischio;
- i poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, e adeguatamente rappresentati verso l'esterno;
- la comunicazione al personale in merito al Modello 231 e la formazione sui suoi contenuti
- Il sistema di controllo integrato, inteso come il complesso dei controlli (esistenti e da implementare) per garantire un'adeguata mitigazione dei rischi reato identificati nei diversi processi di Fondazione Sicilia.

A quanto sopra esposto, si aggiungono i principi di controllo specificatamente predisposti a presidio dei rischi connessi alla salute e sicurezza sul lavoro ed ai reati ambientali, ed il loro monitoraggio, a cura dei soggetti normativamente competenti e delle loro funzioni delegate, che assumono particolare rilevanza nella prevenzione dei relativi reati colposi. Si rimanda al successivo par. "La costruzione del Modello" per ulteriori dettagli in merito all'adozione del presente Modello di Fondazione Sicilia.

In coerenza a quanto suggerito dalle Linee Guida di cui sopra, il sistema di controllo adottato da Fondazione Sicilia è uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza,
  - professionalità

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua", per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo", Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, Fondazione Sicilia si impegna affinché: - a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; - i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; - i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post,
- "I controlli devono essere documentati", Fondazione Sicilia adotta, a tal proposito, specifici strumenti di reporting, anche con il supporto di portali e/o sistemi informativi, per garantire che i controlli siano documentati e ripercorribili ex post.

Si rimanda alla Sezione 3.14 per gli ulteriori presidi di controllo derivanti dalla Tutela del *Whistleblower*.

2. L'ATTIVITÀ DI FONDAZIONE SICILIA

La Fondazione Sicilia (di seguito anche "la Fondazione"), istituita con Decreto del Ministro del Tesoro n°436251 del 21 dicembre 1991, nasce a seguito dell'entrata in vigore della L. 30 luglio 1990 n° 218[17] e del D.lgs. 356/1990 in ambito della ristrutturazione ed integrazione patrimoniale degli Istituti di Credito.
La Fondazione persegue esclusivamente scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo sociale, culturale ed economico, secondo quanto previsto dal proprio statuto e nel rispetto della normativa vigente nell'ambito del "Terzo settore".

La Fondazione opera prevalentemente nei settori "rilevanti", cioè nei settori scelti, ogni tre anni, in numero non superiore a cinque, con deliberazione dell'Organo di Indirizzo, esclusivamente fra i settori ammessi dalla normativa vigente nell'ambito del "Terzo settore".

A titolo esemplificativo e non esaustivo gli ambiti in cui la Fondazione interviene fornendo sostegno economico alle iniziative locali sono i seguenti:

- **famiglia e valori connessi;**
- **crescita e formazione giovanile;**
- **prevenzione della criminalità e sicurezza pubblica;**
- **ricerca scientifica e tecnologica;**
- **arte, attività e beni culturali.**

La Fondazione è regolata, oltre che dallo statuto, dalle disposizioni contenute nel Decreto legislativo 17 maggio 1999 n. 153 e successive modificazioni, dalle norme del codice civile, dalle vigenti disposizioni di legge in quanto applicabili, nonché dal Protocollo di Intesa sottoscritto tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio SpA, il 22 aprile 2015 (di seguito Protocollo d'Intesa).

17 Legge riguardante la ristrutturazione e l'integrazione patrimoniale degli istituti di credito di diritto pubblico che ha consentito alle banche italiane di trasformarsi in S.p.A. e di creare fondazioni.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI FONDAZIONE SICILIA

3.1. ADOZIONE DEL MODELLO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.lgs. n. 231/2001 prevede "La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".

Il Consiglio di Amministrazione di Fondazione Sicilia approva il presente Modello e ciascun membro del Consiglio si impegna al rispetto dello stesso. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, attribuendo allo stesso il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.
L'Ente, anche per effetto dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.lgs. n. 231 del 2001, provvede ad aggiornare periodicamente ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi interni;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle *best practices* in relazione ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo;

fino alla presente versione, datata 23 febbraio 2026.

Le procedure operative adottate ad integrazione del presente Modello sono modificate a cura delle Direzioni / Funzioni competenti, che informano l'Organismo di Vigilanza circa il processo di aggiornamento e manutenzione delle stesse.

3.2. FINALITÀ E FUNZIONALITÀ DEL MODELLO

Il Modello 231 è un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività dell'Ente, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D.lgs. 231/201 e sue successive modifiche e integrazioni.
In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.lgs. 231/01, il Modello 231 deve rispondere in modo idoneo alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi 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 ad 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.

Attenendosi all'articolo 6 del D.lgs. 231/01 e alle linee guida interpretative ed applicative elaborate dalle più rappresentative associazioni di categoria, in particolare, in via prioritaria e principale, a quelle fornite da ACRI, Fondazione Sicilia ha definito i principi generali, la struttura e i componenti del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo.

Inoltre, le finalità del Modello sono orientate a:

- integrare e rafforzare il sistema di *governance* della Fondazione;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Fondazione;
- informare tutti coloro che operano con la Fondazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Fondazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, e che, in ogni caso, tali comportamenti sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della stessa.

3.2.1. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

Un Modello 231 deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.
A tale proposito, particolare importanza assume il momento di analisi della struttura organizzativa allo scopo di:

- Identificare, attraverso un esame preliminare del contesto dell'ente, interviste con responsabili delle singole funzioni e verifica della documentazione rilevante, le c.d. "aree a rischio reato" e "attività sensibili" nelle quali ci potrebbero essere occasioni di promuovere comportamenti illeciti;
- descrivere il sistema di controllo interno a presidio delle "aree a rischio reato" e "attività sensibili" identificate.

L'attività di identificazione ed analisi delle "attività sensibili" deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.
Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali ed in generale di tutti coloro che nell'ambito della propria attività hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per il proprio Ente.

In linea con le indicazioni contenute nelle Linee Guida (sia ACRI che Confindustria), la costruzione del Modello della Fondazione si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione rilevante e lo svolgimento di interviste con i responsabili della Fondazione, informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi "a rischio" per la commissione di reati 231, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato");
- definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- rilevazione ed individuazione del sistema di controllo interno dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, per ogni area a Rischio Reato.

3.2.2. LA STRUTTURA DEL MODELLO E I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI FINI DELLA SUA COSTRUZIONE

La Fondazione ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto delle peculiarità della propria realtà, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Fondazione e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Fondazione Sicilia è costituito da:

- una "**Parte Generale**", contenente il quadro normativo di riferimento e la *governance* della Fondazione, nonché i principi cardine e gli elementi / strumenti caratterizzanti il Modello e necessari ai fini dell'efficace attuazione dello stesso;
- una "**Parte Speciale I – Principi di Comportamento Generale**", riassuntiva di linee, regole e principi di comportamento generale indirizzati ai destinatari del Modello al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte dalla Fondazione, la commissione dei reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività;
- una "**Parte Speciale II – Principi di Controllo specifici nelle Aree a Rischio**", contenente l'indicazione delle Aree a Rischio Reato identificate e la descrizione dei controlli preventivi implementati dalla Fondazione al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs.231/01 ritenuti rilevanti per la Fondazione;
- un "Allegato" contenente la "**Mappa aree a rischio e attività sensibili**" nel quale sono elencate le singole fattispecie di reato previste dal Codice penale e leggi speciali in relazione alle singole aree a rischio ed attività sensibili identificate nella "Parte Speciale II – Principi di Controllo specifici nelle Aree a Rischio".

In considerazione delle attività e dei processi, talune fattispecie di reato non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta dalla Fondazione e della sua storia, sono state considerate **rilevanti** le seguenti categorie di reato:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-ter del Decreto);
4. Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
5. Reati societari (art. 25 ter del Decreto);
6. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater del Decreto);
7. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto);
8. Abusi di mercato (Art. 25-sexies del Decreto);
9. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
10. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, e autoriciclaggio (art.25 octies del Decreto);
11. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);
12. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
13. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
14. Reati Ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
15. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
16. Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies);
17. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
18. Delitti di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies del Decreto).

e **non rilevanti** le seguenti famiglie di reato:

1. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
2. Delitti contro l'industria ed il commercio (art 25-bis.1 del Decreto);
3. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
4. Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
5. Delitti di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del Decreto);
6. Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies del Decreto);
7. Delitti sulle criptovalute derivanti dall'adeguamento della normativa nazionale al rego-

lamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.lgs. 129/2024).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Fondazione e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.2.3. LE COMPONENTI DEL MODELLO E GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Formano parte integrante e sostanziale del Modello, in quanto strumenti di *governance*, le seguenti componenti:

- lo **Statuto** della Fondazione, contenente le disposizioni di legge vigenti e che contempla diverse previsioni relative agli organi di governo e volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il "**Regolamento per il funzionamento degli organi della Fondazione**" ed il "**Regolamento per l'esercizio dell'attività istituzionale**", contenenti le disposizioni vigenti che integrano lo Statuto;
- il **Codice Etico** contenente i principi e i valori etici e di deontologia che Fondazione Sicilia riconosce come propri e a cui deve ispirarsi la condotta di amministratori, dipendenti e altri soggetti che operano in rappresentanza della Fondazione. Il Codice Etico è reso disponibile a tutte le controparti esterne alla Fondazione, quali fornitori, clienti e partner commerciali;
- l'**Organigramm**a, strumento che consente di comprendere la struttura organizzativa della Fondazione e i soggetti a capo alle diverse Direzioni / Funzioni dell'ente;
- il **sistema di procure, deleghe e dei poteri**, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato;
- il **sistema di procedure e di controlli interni** aventi la finalità di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato;
- i **contratti di servizio** che regolano formalmente le prestazioni di servizio eventualmente rese da parti correlate, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- i **processi esternalizzat**i della Fondazione ossia quei processi o porzioni di essi esternalizzati attraverso la conclusione di accordi di *outsourcing* che non esonerano in alcun caso gli organi sociali e i vertici della Fondazione;
- il **sistema disciplinare** e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di

violazione del Modello (o "**Sistema Sanzionatorio**") maggiormente dettagliato al successivo cap. 4 "Sistema Sanzionatorio".

Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "Procedure".
Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento ma, altresì, tutti gli ulteriori documenti e le Procedure adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguono le finalità ivi indicate.

3.2.3.1. IL CODICE ETICO

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.lgs. n. 231/2001, la Fondazione ha adottato un Codice Etico che illustra i valori-guida raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, se necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati.
Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di Fondazione Sicilia e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con la Fondazione.
Il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello 231 della Fondazione, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il ***Codice Etico*** rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Fondazione allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il ***Modello 231*** risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della Fondazione, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello potranno essere segnalate direttamente all'Organismo di Vigilanza e potranno portare a conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica del soggetto che commette la violazione.

3.2.3.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI GOVERNANCE

◆ **CONSIGLIO SUPERIORE**

Il Consiglio Superiore – che è l'organo di indirizzo previsto dal Decreto lgs. n. 153/1999 e successive modificazioni – determina i programmi, gli obiettivi e le priorità della Fondazione e verifica i risultati conseguiti. I componenti del Consiglio Superiore durano in carica per quattro esercizi (compreso quello di insediamento) e possono essere confermati una sola volta. I requisiti di eleggibilità a Consigliere Superiore sono disciplinati all'interno dello Statuto della Fondazione. Il Consiglio Superiore si compone di tredici membri, dei quali:

- uno è appartenente della Pubblica Amministrazione[18] ;
- sei sono appartenenti agli enti, pubblici e privati, del territorio di competenza[19] ;
- sei sono soggetti selezionati in funzione della propria professionalità e competenza in particolari settori cui è rivolta l'attività della Fondazione e che possano dunque efficacemente contribuire al perseguimento dei fini istituzionali[20] .

A titolo esemplificativo e non esaustivo circa le attività svolte dal Consiglio Superiore:

- nomina del Presidente della Fondazione tra i componenti del Consiglio Superiore stesso;
- delibera le indennità dei compensi del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci;
- approva il bilancio;
- vigila sull'operato del Consiglio di Amministrazione attraverso procedure di monitoraggio e rendicontazione.
- Il Consiglio Superiore si riunisce almeno due volte l'anno per l'approvazione del bilancio consuntivo del Documento Programmatico Previsionale su convocazione del Presidente.

---

18 Ai sensi dello Statuto della Fondazione (Art.9, comma 2) il soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione è nominato su designazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze

19 Ai sensi dello Statuto della Fondazione (Art. 9, comma 2) i soggetti appartenenti agli enti pubblici o privati territoriali sono suddivisi come segue: due sono proposti dal Presidente della Regione Siciliana, uno fra i tre nominativi proposti, a rotazione per la durata di un mandato; dal Sindaco di uno dei nove comuni capoluogo della Sicilia, a partire da quello con il più basso numero di abitanti quale risulta dagli ultimi dati Istat pubblicati; uno fra i tre nominativi proposti, dall'Unione Camere di Commercio di Agrigento, Caltanissetta, Catania-Ragusa e Siracusa, Messina, Palermo ed Enna, uno fra i tre nominativi proposti da Sicindustria, quale organizzazione regionale maggiormente rappresentativa nel settore dell'industria; uno fra i tre nominativi proposti dalla Confcommercio, organizzazione regionale maggiormente rappresentativa nel settore del commercio.

20 Ai sensi dello Statuto della Fondazione (Art. 9, comma 2) i soggetti selezionati sulla base delle proprie competenze sono suddivisi come segue: uno, fra i tre nominativi proposi rispettivamente ed a rotazione per la durata di un mandato,
dalle Università Statali aventi sede legale in Sicilia, a partire da quella che ha sede nel capoluogo con il più basso numero di abitanti quale risulta dagli ultimi dati Istat pubblicati; uno, fra i tre nominativi proposi rispettivamente ed a rotazione per la durata di un mandato, dalle Università non Statali aventi sede legale in Sicilia, a partire da quella che ha sede nel capoluogo con il più basso numero di abitanti quale risulta dagli ultimi dati Istat pubblicati; uno fra i tre nominativi proposti dalla Conferenza episcopale siciliana; uno fra i tre nominativi proposti dall'Accademia Nazionale dei Lincei tra personalità esperte in materia di beni culturali, uno fra i tre nominativi proposti dalla Fondazione Società Siciliana per la Fondazione Magna Grecia, con sede a Palermo, uno fra i tre nominativi proposti, a rotazione e per la durata d'un mandato, dai legali rappresentanti delle Caritas diocesane aventi sedi nei capoluoghi siciliani, a partire da quella avente sede nel Capoluogo con il più alto numero di abitanti, quale risulta dagli ultimi dati ISTAT pubblicati.

◆ PRESIDENTE DEL CONSIGLIO SUPERIORE

Il Presidente del Consiglio Superiore (successivamente anche "il Presidente"), viene eletto da parte del Consiglio Superiore in sede di prima riunione di insediamento e può essere rieletto una sola volta ed il relativo mandato dura in carica quanto il Consiglio Superiore che lo ha nominato. Il Presidente ha la legale rappresentanza della Fondazione di fronte a terzi ed in giudizio ed ha generale potere di firma in nome della Fondazione.
Il Presidente convoca sia il Consiglio Superiore che il Consiglio di Amministrazione ed assolve a funzioni di coordinamento per regolare lo svolgimento delle riunioni stabilendo l'ordine del giorno.
Il Presidente esercita le funzioni delegate dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del contenuto dello Statuto della Fondazione e, ove ritenuto necessario e sentito il Segretario Generale, adotta provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione riferendone allo stesso affinché ne ratifichi l'esecuzione successivamente.

◆ CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ai sensi dello Statuto, il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione, senza eccezione di sorta e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione degli scopi sociali.
Il CdA nomina il Segretario Generale verificando che questi presenti i requisiti richiesti dallo Statuto. può conferire poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, con le limitazioni che ritenga opportune, a Procuratori. La rappresentanza legale e la firma di fronte a terzi e in giudizio spettano al Presidente del CdA, e in caso di sua assenza o impedimento al Vicepresidente, e agli Amministratori delegati nei limiti dei poteri loro conferiti. Il Consiglio si raduna ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario o su istanza motivata da parte del CdA o del Collegio Sindacale.

◆ COLLEGIO SINDACALE

Il controllo amministrativo contabile è affidato al Collegio Sindacale, composto da cinque membri, di cui tre componenti effettivi e due sindaci supplenti nominati dal Consiglio Superiore Il Collegio esercita le funzioni previste dall'art. 2403 del c.c. e resta in carica per quattro esercizi con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio.

◆ SEGRETARIO GENERALE

Il Segretario Generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione che ne determina la durata della carica, in seguito alla quale può essere riconfermato. Il Consiglio di Amministrazione designa, anche tra il personale della Fondazione, un vicario che lo sostituisce, ad ogni effetto, in tutti i casi di impedimento o di assenza temporanea. Il vicario deve avere i medesimi requisiti di onorabilità e professionalità previsti per il Segretario Generale. Il

Consiglio Superiore verifica i requisiti ed accerta le incompatibilità ai sensi del superiore art. 12.2 lett. B dello statuto. Alla sostituzione permanente del Segretario Generale – per dimissione o altra causa – si provvede ai sensi dell'art. 12.2, lett. b) dello statuto.

3.2.3.3 IL SISTEMA DI PROCURE E DELEGHE

Il sistema di procure e deleghe in vigore è stato strutturato in ossequio alle prescrizioni di legge.

Queste ultime, da un lato, individuano nel Consiglio di Amministrazione della Fondazione l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma e, dall'altro lato, impongono che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

I poteri così conferiti sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Fondazione.

Fondazione Sicilia ha, inoltre, istituito un apposito flusso informativo nei confronti di tutte le funzioni e soggetti riconducibili all'Ente, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV e il Collegio Sindacale, onde garantire la tempestiva comunicazione dei poteri che siano stati assegnati, delegati e/o dei relativi cambiamenti.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di procure e deleghe all'interno della Fondazione risultano sempre individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico della risorsa interessata. In tal modo, le decisioni e le competenze di maggiore rilevanza per la Fondazione, ovvero che implicano i maggiori impegni economici per la Fondazione, sono sempre riservati ai soli dirigenti delle singole funzioni dell'ente, ovvero agli amministratori con delega.

Le procure sono comunicate alle funzioni interessate attraverso una specifica comunicazione /ordine di servizio e vengono opportunamente archiviate da parte della funzione preposta.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale della Fondazione.

3.2.3.4 IL SISTEMA PROCEDURALE E DI CONTROLLI INTERNI

◆ **IL SISTEMA DI PROCEDURE**

La Fondazione Sicilia si è dotata di un set procedurale volto a regolamentare lo svolgimento delle attività statuarie, prevedendo altresì i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l'efficacia delle stesse.

Tali documenti procedurali sono, poi, adeguatamente pubblicizzati alle singole aree interessate attraverso specifica comunicazione e messe a disposizione di tutti i soggetti della Fondazione mediante gli strumenti ritenuti più idonei.

◆ **PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO**

La Fondazione si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

Per tutte le aree a rischio identificate sono garantiti i seguenti principi generali di controllo, a prescindere dal grado di rilevanza delle singole fattispecie di reato o dal grado di rischio sotteso:

- **Separazione delle funzioni/poteri**: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Trasparenza**: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- ***Adeguatezza delle norme interne***: l'insieme delle norme deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità**: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

In tale contesto, pertanto, nell'espletamento delle attività viene assicurato il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

3.2.3.5 I PROCESSI ESTERNALIZZATI ED I CONTRATTI DI SERVIZIO

Con particolare riferimento ai processi, o parti di processo, esternalizzati da Fondazione Sicilia ad altri enti sono stati formalmente definiti i criteri per la selezione dei soggetti a cui affidare l'esternalizzazione di funzioni/attività operative, le deleghe di gestione e le modalità con cui la Fondazione conferisce tali incarichi e controlla la corretta esecuzione degli stessi.

Ove applicabile, i contratti di servizio sono sempre firmati dai soggetti internamente abilitati e contengono specifiche clausole relative alla presa visione e conoscenza del Modello 231 di Fondazione da parte del fornitore/della controparte, all'impegno reciproco a rispettarne i principi comportamentali, nonché specifici flussi informativi e meccanismi di controllo delle prestazioni rese.

3.3. DIFFUSIONE DEL MODELLO

3.3.1 DESTINATARI

Il presente Modello tiene conto della realtà in cui opera la Fondazione e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Fondazione nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni della Fondazione competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Fondazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico adottati.

3.3.2 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Fondazione Sicilia garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti i Destinatari del Modello, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

La Fondazione, difatti, comunica i contenuti e i principi del Modello 231 anche ai soggetti che, pur non rivestendo le qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione in forza di rapporti contrattuali.

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

La formazione e comunicazione verso i Destinatari avviene in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni della Fondazione di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.
Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti nella Fondazione. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico e la Parte Generale del Modello 231. Agli stessi viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile sulla intranet della Fondazione e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa delle Parti Speciali;
- una specifica attività di formazione: l'attività di formazione "continua" è obbligatoria e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Fondazione. In particolare, la Fondazione Sicilia prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della intranet della Fondazione nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello, dedicata all'argomento e aggiornata, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.
Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale è documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

3.3.3 INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Fondazione prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la stessa rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori ed i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito,

per brevità, i "Terzi").

In particolare, le funzioni interne all'ente di volta in volta coinvolte forniscono ai Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione da parte della Fondazione del Modello ai sensi del D.lgs. 231/01. La Fondazione Sicilia invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito internet della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte della Fondazione, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere ed a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

3.4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.4.1 CONTESTO NORMATIVO

L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) del D.lgs. 231/01 dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" deve essere affidato "ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei sottoposti all'altrui direzione ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) del suddetto Decreto "una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività", attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.
L'Organismo di Vigilanza rappresenta dunque la funzione cui spetta la vigilanza del Modello 231, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

3.4.2 INDIVIDUAZIONE E COMPOSIZIONE

In ottemperanza a quanto previsto nel D.lgs. 231/01 e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, oltre che nel rispetto dei requisiti individuati dalle Linee Guida pubblicate da ACRI, la Fondazione affida la funzione di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del presente Modello ad un Organismo di Vigilanza di composizione collegiale. Esso è costituito da un soggetto esterno rispetto alla Fondazione medesima, così da garantire l'obiettività e l'indipendenza peculiare di tale organo. L'Organismo di Vigilanza è dotato, così come richiesto dal Decreto, di autonomi

poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza e autonomia.
In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'OdV e delle professionalità di volta in volta richieste nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento del Modello 231, l'OdV può avvalersi della collaborazione di risorse interne.
Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'OdV potrà fare ricorso al supporto di consulenti esterni.
L'Organismo di Vigilanza ha inoltre la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso. Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato da apposito mandato o incarico.

3.5 ITER DI NOMINA E DI REVOCA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.
L'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità.
L'Organismo di Vigilanza nomina tra i propri membri un Presidente.
All'atto dell'accettazione della carica i membri l'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni attribuite garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.
Successivamente alla nomina, almeno una volta all'anno, , mediante autocertificazione, ciascun membro dell'OdV dichiara l'inesistenza di cause di ineleggibilità con riferimento alle condizioni previste al presente capitolo 3.

Sono cause di ineleggibilità:

- intrattenere od avere intrattenuto, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali ad esempio, prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'avere rapporti di natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente, ecc.) con la Fondazione, con le eventuali enti connessi ad essa, con gli amministratori esecutivi, o con soggetti riconducibili alla Fondazione di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, fermo restando che due dei membri dell'Organismo potranno essere membri interni alla Fondazione (e pertanto legati all'Ente anche da rapporti di lavoro subordinato);
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della Fondazione o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere amministratori esecutivi o comunque titolari di deleghe di potere che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;

- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel D.lgs. 231/01;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel D.lgs. 231/01;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - e, in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01
- l'essere stato raggiunto da notifica di avviso di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

In assenza di specifica determinazione sulla durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza all'atto di nomina, i membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo di tre esercizi e scadono alla data del primo Consiglio di Amministrazione utile, convocato ai fini della nomina del nuovo OdV. I membri dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.
Il Consiglio di Amministrazione, all'inizio di ciascun anno di durata in carica, delibera il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle rispettive funzioni. Ad essi compete altresì il rimborso delle spese sostenute per intervenire alle riunioni.
I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:
- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Fondazione, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello 231 da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello 231 al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsivoglia delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, i restanti membri dell'OdV ne daranno tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà senza indugio alla nomina del nuovo membro dell'OdV.
In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi il membro più anziano. Il Consiglio di Amministrazione provvede nel frattempo e senza indugio alla nomina del nuovo membro dell'OdV, successivamente alla quale l'Organismo medesimo provvede alla nomina del nuovo Presidente.
Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può inoltre disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per i quali è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tali casi, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione.
Il Consiglio di Amministrazione provvederà, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, alla nomina di un componente ad interim.

Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà alla nomina di un Organismo *ad interim*.

3.6. REQUISITI ESSENZIALI

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D.lgs. 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da ACRI, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è effettuata in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti per lo svolgimento di tale funzione.
In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di ACRI, i predetti requisiti possono così essere qualificati

◆ AUTONOMIA E INDIPENDENZA

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia e indipendenza[21] .
L'Organismo è autonomo nei confronti della Fondazione, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. L'Organismo ha inoltre la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte

21 Cfr. Linee guida ACRI pg. 46

dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura.
L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.
L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Fondazione. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

- **PROFESSIONALITÀ**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile[22] .
Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e in tema di sicurezza e salute sul lavoro.
In particolare, devono essere garantite, capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, ovvero il possesso di competenze idonee a garantire effettività ai controlli e al potere propositivo ad esso demandati. Si tratta di competenze che possono essere utilizzate per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati, nonché per valutare l'idoneità delle misure adottate a prevenire la commissione dei reati (approccio consulenziale); oppure ancora, a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato presupposto (approccio ispettivo).
Tali caratteristiche - unite all'indipendenza - garantiscono l'obiettività di giudizio.

- **CONTINUITÀ D'AZIONE**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello 231, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità[23] . L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

22 Cfr. Linee guida ACR pg. 47
23 Cfr. Linee guida ACRI pg. 47

3.7. COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA

L'articolo 6 del D.lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno all'ente, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere informato delle vicende dell'ente e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi di *governance*. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al Consiglio di Amministrazione ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, e – in ultima istanza – verso il Consiglio Superiore.
Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Fondazione e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

3.8. FUNZIONI

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/01 e, in particolare, svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio;
- attività di cura dell'aggiornamento del Modello 231;
- *reporting* nei confronti degli organi di *governance*;
- attività di gestione del flusso informativo.

◆ ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello 231 adottato.
L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231 da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal D.lgs. 231/01;
- sulla reale efficacia del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/01.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello 231. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della segreteria, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi di governance, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231.

◆ ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, segnalando al Consiglio di Amministrazione la necessità e/o l'opportunità di apportare al Modello medesimo delle modifiche in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello 231 adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Fondazione, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività statuarie;
- modifiche normative.

Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione la necessità e/o l'opportunità di:

- condurre indagini sulle attività statuarie ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori.

3.9. POTERI

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di autoregolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni funzione, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture interne all'ente;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Fondazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget finanziario, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Fondazione;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Fondazione o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Fondazione utilizzando allo scopo il proprio budget finanziario. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.lgs. 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.10. BUDGET

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, agisce in piena autonomia ed ha a disposizione mezzi finanziari adeguati ad assicurargli la piena ed autonoma operatività.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione provvede annualmente - a partire dall'atto di nomina - a dotare l'Organismo, sulla base delle indicazioni fornite dallo stesso, di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni. Delle suddette spese, l'Organismo fornirà apposita rendicontazione.

L'OdV delibera in autonomia e indipendenza sulle spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'Organismo dovrà essere autorizzato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione - nei limiti delle sue deleghe - o direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

3.11. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Fondazione, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla necessità e/o all'opportunità di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello 231 adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Ente, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione al Consiglio Superiore;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base semestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello 231 stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231 adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Fondazione, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Fondazione e sul suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello 231 o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.
Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze, i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione.
L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

3.12. FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Fondazione Sicilia ai sensi del D.lgs. 231/01.
I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso, valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate dalla Fondazione;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'OdV.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'Ente, del Modello 231, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo (ad esempio, Collegio Sindacale), dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231 o delle prescrizioni del Modello 231;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze delle attività di controllo poste in essere da parte delle funzioni interne all'ente per dare attuazione al Modello 231;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto 231, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Fondazione da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Fondazione;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello 231 adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello 231, devono essere effettuate per iscritto. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono archiviati a cura dell'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica: *odv@fondazionesicilia.it*

3.13. RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D.lgs. 231/01 - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

3.14. WHISTLEBLOWING

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis[24] del presente Decreto, ai destinatari del presente Modello, oltre al sistema di comunicazione tradizionale, dovranno essere messi a disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Tali condotte possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal D.lgs. 231/01 e / o violazioni del modello, da intendersi non necessariamente come ipotesi di reato, ma anche come condotte difformi rispetto alle procedure e alle policy interne all'ente o inerenti attività di "mala gestio" di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Inoltre, come previsto dal D.lgs. 24/2023, l'ANAC attiva un canale di segnalazione c.d. "esterno" che garantisce la riservatezza della persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa comunicazione.

I soggetti del settore privato possono effettuare una segnalazione, utilizzando il suddetto canale esterno, ove ricorra una delle seguenti condizioni tassative:

- il Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna, attraverso gli strumenti di cui sopra, senza tuttavia che questa abbia avuto seguito;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, effettuando una segnalazione interna, questa non avrebbe efficace seguito oppure che questa possa comportare il rischio di ritorsioni;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

24 A tale proposito, si veda anche: comma 2-ter, ai sensi del quale "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 [sic!] competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo."; comma 2-quater [primo periodo], ai sensi del quale "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."; comma 2-quater [secondo periodo], ai sensi del quale "È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate alle irrogazione di sanzioni disciplinari, o a dimensionamenti, 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".

Al fine di dare concreta applicazione all'art. 6 comma 2-bis lett. a) e b) del Decreto 231, la Fondazione adotterà una specifica procedura in materia di whistleblowing integrata nel sistema di controllo aziendale, che tiene altresì conto di quanto previsto dal D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023.

Nell'attesa dell'adozione di una piattaforma informatica, le segnalazioni possono essere trasmesse per posta all'indirizzo della sede legale della Fondazione alla c.a. dell'OdV, anche in forma anonima.

La Fondazione assicura:

- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Destinatari, inoltre, non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- la tutela dei diritti della Fondazione o delle persone oggetto di segnalazioni diffamatorie o calunniose o effettuate con dolo o colpa grave.

SISTEMA SANZIONATORIO

3.15. PREMESSA

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D.lgs. 231/01).
Invero, affinché il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo possa avere efficacia esimente per la Fondazione deve prevedere, come indicato nell'art. 6 comma 2 sopra citato, "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" stesso.
I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- **Specificità ed autonomia**: la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Fondazione inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'autonomia, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, la Fondazione è chiamata a sanzionare la violazione indipendente-

mente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **Compatibilità**: il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Fondazione;
- **Idoneità**: il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione della commissione dei reati;
- **Proporzionalità**: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Idonea divulgazione**: il sistema sanzionatorio deve essere oggetto di adeguata informazione per i destinatari.

Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando l'applicazione da parte della Fondazione di sanzioni disciplinari.
Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Fondazione è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:
- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

3.16. DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La presente sezione del Modello 231 identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.
La Fondazione, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Sanzionatorio siano conformi a quanto previsto dal CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione di servizi commercio nonché a quanto previsto dall'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) ai fini della contestazione dell'illecito e dell'irrogazione della relativa sanzione.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (organi di *governance* e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

3.17. DESTINATARI E LORO DOVERI

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività statuarie definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari secondo le modalità previste dai paragrafi successivi.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Fondazione, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

3.18. PRINCIPI GENERALI

La Fondazione prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Inoltre, l'art 6 al comma 2-bis, lettera d), prevede che: "nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate."

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assun-

te dalla Fondazione in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.lgs. 231/01 che le violazioni in questione possano determinare.
Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Fondazione e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.
Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.
La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

3.19. DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/01:
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante al fine di assicurare che non vi siano atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dello stesso;
- le segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave.

3.20. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

3.20.1 PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Fondazione è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello 231 fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello 231 nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Fondazione ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, è punito il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal Modello in materia di Whistleblowing, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

a. ***richiamo verbale;***
b. ***ammonizione scritta;***
c. ***multa;***
d. ***sospensione dal servizio;***
e. ***licenziamento.***

a. il richiamo verbale

Il richiamo verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- infrazioni commesse con lieve negligenza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;
- in generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

b. l'ammonizione scritta

L'ammonizione scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- nfrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale che il dipendente abbia commesso negligentemente e nell'esercizio delle attività statuarie;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231;
- reiterazioni, per più di due volte, di una infrazione già sanzionata con il richiamo verbale;
- in generale, mancanze punibili con il richiamo verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

c. e **d.** ***Multa e sospensione dal servizio***

La multa (somma non eccedente l'importo di tre ore di normale retribuzione) e la sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico (in accordo al CCNL) sono applicabili al dipendente a fronte di:

- reiterazione per più di due volte di un'infrazione già sanzionata con l'ammonizione scritta;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e all'organizzazione dell'Ente;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

e. licenziamento

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/01 è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente (o colposamente, con esclusivo riferimento alla categoria dei reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, una delle ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

3.20.2 DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno dell'Ente, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Fondazione di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da Dirigenti della Fondazione, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e l'Ente e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso,

inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.
Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello 231 e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.
Qualora le infrazioni del Modello 231 da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Fondazione, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Fondazione.

Inoltre, sono da considerarsi sanzionabili per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- compia atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello 231 da parte del dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nel D.lgs. 231/01, questi sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazioni di maggiore gravità.
In particolare, il provvedimento disciplinare adottato nel caso di infrazioni di particolare gravità è il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.
La sanzione del licenziamento per giustificato motivo si applica nel caso di infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Fondazione di misure previste dal D.lgs. 231/01 tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.
È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello 231, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello 231 ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.
Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.
All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

3.20.3 AMMINISTRATORI, CONSIGLIERI E SINDACI

La Fondazione valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello 231 poste in essere da coloro che rappresentano il vertice dell'Ente e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli *stakeholder*, l'Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte interne, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio Superiore o del Collegio Sindacale, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Presidente del relativo organo ed il Segretario Generale.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la revoca dell'incarico.

Dei provvedimenti assunti deve essere data notizia all'Organismo di Vigilanza per l'opportuno monitoraggio.

3.21 SOGGETTI TERZI ED ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello 231 e tale da comportare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Fondazione, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico della Fondazione.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Segretario Generale o altro soggetto da questo delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello 231 e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

3.22 ORGANISMO DI VIGILANZA

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello 231 e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso definendo le necessarie azioni correttive, l'Organo Amministrativo assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

3.23 SINDACI - REVISORI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri componenti del Collegio Sindacale e l'Organo Amministrativo.



Palazzo Branciforte
Largo Gae Aulenti, 2
Palermo, 90133