Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Parte Generale

Indice delle revisioni

DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
29/04/2024	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione
29/10/2026	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA 5
2. LINEE GUIDA 5
3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 7
3.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche 7
3.2 I reati "presupposto" 8
3.3 Le sanzioni 9
3.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla Società 10
3.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 12
4. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA FONDAZIONE COMUNITA' MAMRE' ETS 12
4.1 Profilo della Fondazione e cenni storici 12
4.2 Sistema di governance e struttura organizzativa 13
4.3 Obiettivi e finalità del Modello 14
4.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento 14
4.5 Struttura del Modello 16
4.6 Processi e attività sensibili 18
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 19
5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 19
5.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza 20
5.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità 20
5.4 Revoca dell'incarico 20
5.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza 21
5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale 21
5.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 22
5.8 Riservatezza 22
7. WHISTLEBLOWING 23
7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01 25
7.1 Attività di informazione e formazione 25

Termini e definizioni

Fondazione: s'intende la Fondazione Mamrè ETS.

Modello Organizzativo o Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.

OdV: Acronimo di "Organismo di Vigilanza". S'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

CDA: Acronimo di Consiglio d'Amministrazione

Organi Sociali: Gli organi societari previsti da Statuto.

CCNL: I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Fondazione una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Fondazione con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Fornitori: I soggetti che forniscono alla Fondazione beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001.

Stakeholders o Portatori di interesse: soggetti portatori di interessi nei confronti della Fondazione siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

Sistema di Controlli Interno o SCI: insieme delle direttive, delle procedure e dei regolamenti adottati dalla Fondazione allo scopo di assicurare l'attendibilità delle informazioni, la conformità alle leggi e alle normative e assicurare l'efficienza e l'efficacia aziendale.

Regolamenti aziendali: insieme delle regole e protocolli formalizzati che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività aziendali.

1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato dalla Fondazione Mamrè ETS.
Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Fondazione è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi, regole e procedure volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il Modello si applica agli amministratori, ai sindaci, ai consiglieri, agli associati, al personale dipendente, ai fornitori, ai consulenti ed a chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con Fondazione Mamrè ETS.
La Fondazione vigilerà sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

La Fondazione Mamrè ETS si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo. La Fondazione si impegna inoltre a richiamare l'esistenza del Modello e il suo carattere vincolante in tutti i rapporti economici instaurati con i terzi destinatari.

2. LINEE GUIDA

2.1 Linee guida per l'elaborazione dei Modelli

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, comunicate al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel marzo 2014.
Le linee guida di Confindustria, approvate dal Ministero di giustizia, tra le altre suggeriscono:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore/processo aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo Sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli;
- la previsione di un adeguato Sistema disciplinare per la violazione delle norme del Codice di Condotta e delle procedure previste dal Modello;

- l'affidamento del compito di vigilare sul Modello ad un Organismo di Vigilanza, avente i seguenti principali requisiti: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (flussi informativi).

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

3.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" – emanato in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità amministrativa derivante da reato per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle Società per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti Soggetti Apicali);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti Soggetti Subordinati).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata dall'esistenza di profili di rilievo penale a carico delle Società, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa della Fondazione viene esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle Società che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale della Società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, la nomina di un Organismo di

controllo interno alla Fondazione (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo (OdV) deputato da vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 I reati "presupposto"

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi dei cosiddetti reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
1. [art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Delitti di criminalità organizzata
4. [art.25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
5. [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale

Categorie
11. [art.25-sexties] Reati di abuso di mercato
12. [art.25-septies] Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25- octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
15. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
16. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17. [art.25-undecies] Reati ambientali
18. [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
20. [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
22. [art.25-sexiesdecies] Contrabbando
23. [art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
24. [art. 25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25. [art. 12, L. n. 9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
26. [legge 146/06] Reati transnazionali
27. [art. 187-quinquies TUF] Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
28. [art.25-octies.1, co.2] Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
29. [art. 25-undevicies] Delitti contro gli animali
30. [art. 25-octies 2] Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea
31. [art. 25-vicies] Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale

3.3 Le sanzioni

Per quanto concerne le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato, il Decreto ne individua una serie articolata.

In sintesi:

- **Sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12):** la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Fondazione nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la

commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

- **Sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17)**:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **Confisca del prezzo o del profitto del reato** (art. 19);
- **Pubblicazione della sentenza** (art. 18).

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

3.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla Società

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al D.lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo Decreto e sono i seguenti:

- commissione da parte dei **soggetti apicali o subordinati** di uno dei reati previsti dalla normativa di cui si tratta;
- Il fatto costituente reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, nell'**interesse o a vantaggio** della Società.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato: affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire alla Fondazione una utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio,** invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte della Società, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati alla Società, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che tali soggetti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici la Fondazione medesima; e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta degli autori del reato presupposto, la Fondazione ha conseguito un effettivo vantaggio economico, la Fondazione è chiamata a rispondere per il fatto compiuto dagli stessi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

Per i reati commessi da **soggetti in posizione "apicale",** il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della Fondazione, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra:

- che «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
- che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della Fondazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Fondazione possa essere esclusa.

Se il reato è stato commesso da **soggetti in posizione "subordinata"**, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo alla Società; affinché questa venga chiamato a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato è stata resa possibile all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/2001 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

3.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il D.Lgs 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del Decreto.

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette alla Società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

4. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA FONDAZIONE COMUNITA' MAMRE' ETS

4.1 Profilo della Fondazione e cenni storici

La Mamrè viene fondata da don Pierino Ferrari a Clusane d'Iseo, in provincia di Brescia, il 2 ottobre 1971.

Nel 1975 la Comunità si costituisce in Fondazione senza fine di lucro; la stessa ha per scopo l'esclusivo perseguimento di finalità di solidarietà sociale, che si esplica nello svolgimento, in modo organizzato, nell'ambito della Regione Lombardia, di attività nel settore socio–educativo–assistenziale e socio–sanitario.

Nel 1984 viene riconosciuta giuridicamente dalla Regione Lombardia ed iscritta al numero 1093 del Registro delle Persone Giuridiche Private della Regione Lombardia. Nel 1998 acquisisce la qualificazione di ONLUS. Dal 1999 è iscritta al Registro Provinciale delle Associazioni giuridiche della Provincia di Brescia. Dal 2007 è iscritta al registro regionale delle Associazioni di solidarietà familiare. Dal 2020 è stata approvata la trasformazione diretta dell'associazione Comunità Mamré Onlus in Fondazione Mamré. Nel 2026, la Fondazione è stata iscritta al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore.

Ad oggi la Fondazione gestisce:

- Comunità Socio Sanitarie per persone con disabilità

- Comunità per minori
- Casa Albergo
- Residenza Socio Sanitaria per persone con disabilità
- Centri Diurni Integrati
- Alloggi Protetti per persone con disabilità
- Alloggi per l'autonomia
- Servizio di Comunicazione Aumentativa Alternativa (CAA).

4.2 Sistema di governance e struttura organizzativa

La Fondazione ha per oggetto l'esercizio delle attività nel settore socio–educativo–assistenziale e socio–sanitario.

Come indicato nello Statuto, gli organi della Fondazione sono:

- Consiglio di Amministrazione
- Presidente
- Vice Presidente
- Organo di Controllo
- Revisore Legale

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Fondazione.

Il Presidente ha la rappresentanza legale della Fondazione di fronte a terzi e in giudizio.

I Sindaci vigilano sulla gestione amministrative a contabile della Fondazione e redigono il loro motivato parere sul bilancio consuntivo.

La struttura organizzativa aziendale della Fondazione pone in evidenza le figure apicali cioè le funzioni che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Fondazione.

Le procedure che regolamentano lo svolgimento delle attività aziendali sono formalizzate e periodicamente soggette a verifica ed aggiornamento.

Nell'**Allegato Governance** al presente Modello sono riportati l'organigramma della Fondazione, le funzioni e poteri degli organi di governo come definito da Statuto, deleghe o procure.

4.3 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Fondazione si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di protocolli ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs.231/2001.

La finalità del Modello è quella di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del Modello previsto dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei processi/attività esposti al rischio di reato il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Fondazione;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla Fondazione, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Fondazione, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

4.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di "costruzione" del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo della Fondazione Mamrè ETS secondo il processo di Risk Assessment attuato:

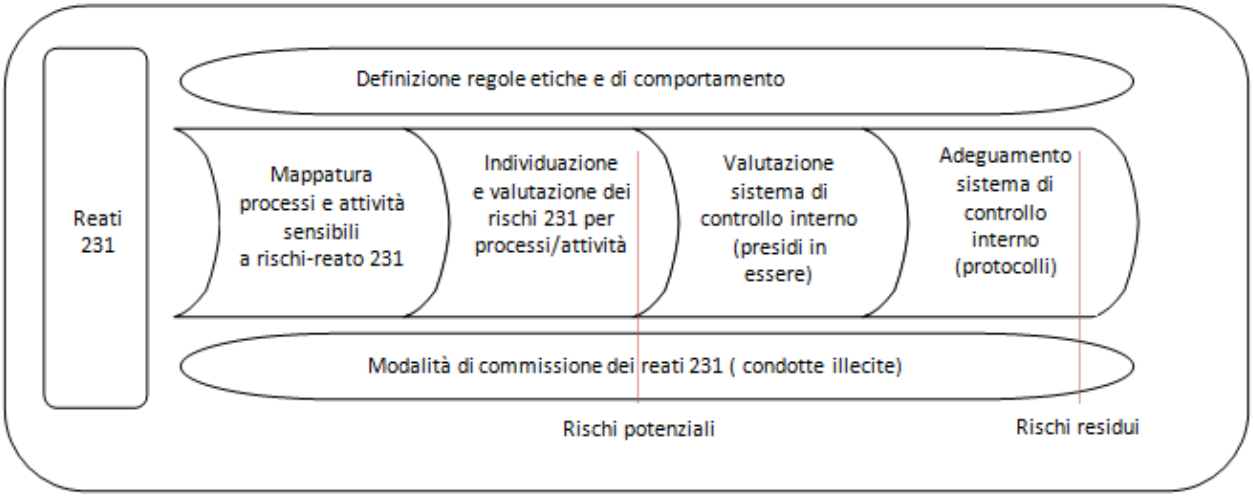


Fig.1: processo di risk assessment

Definizione regole etiche e di comportamento

- elaborazione del Codice Etico e comportamentale

Mappatura dei processi sensibili

- raccolta e esame della documentazione aziendale disponibile presso la Fondazione (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, C.C.N.L. applicabile, etc.);
- realizzazione interviste con le funzioni aziendali (soggetti apicali e responsabili di area/processo);
- individuazione dei processi e delle attività a rischio-reato 231 (elenco processi e attività sensibili).

Individuazione valutazione dei rischi 231

- individuazione dei rischi con specifico riferimento ai processi e attività sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei reati 231);
- individuazione e contestualizzazione della possibile modalità teorica di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della condotta Illecita).

Valutazione del sistema di controllo interno (SCI)

- analisi del sistema di controllo interno (SCI) e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- valutazione dei rischi residui coperti dai presidi esistenti.

Adeguamento del sistema di controllo interno (SCI)

- analisi dei rischi residui (accettabili/non accettabili);
- realizzazione di protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo (Protocolli).

I protocolli sono un sistema organico di norme diretti a strutturare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati:

- Codice Etico (principi e norme di comportamento);
- principi generali;
- protocolli operativi;
- policy e procedure.

4.5 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**. Sono parte integrante del Modello anche il **Codice Etico**, il **Sistema Disciplinare** e gli **Allegati** al Modello.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal Decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio metodologico;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nelle **Parte Speciale** sono descritti:

- la descrizione delle fattispecie di reato;
- i principi di comportamento adottati;
- la descrizione del sistema di controllo;
- i protocolli specifici adottati.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per Sezioni e ciascuna sezione corrisponde ad una categoria di reato tra quelle previste dal D.Lgs. 231/01. Le Sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per la Fondazione Mamrè ETS.

Il **Codice Etico** descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, associati, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni (amministratori, associati, dipendenti e terzi destinatari), le possibili violazioni al Modello e relative sanzioni astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Sono **Allegati** al Modello:

- **All. Elenco dei reati** (aggiornato alla data di approvazione del Modello);
- **All. Risk Assessment**
- **All. Flussi OdV**
- **All. Governance**
- **All. Procedura Whistleblowing**

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di aggiornamento e revisione periodica. Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le procedure, gli organigrammi, i mansionari ed in generale i documenti richiamati nel Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante, non comporteranno necessariamente l'aggiornamento dell'intero Modello ma necessiteranno dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'invio di uno specifico flusso informativo all'Organismo di Vigilanza incaricato.

4.6 Processi e attività sensibili

In ragione delle attività e dalla natura giuridica della Fondazione Mamrè ETS si è ritenuto di focalizzare l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati, tra quelli rientranti nel perimetro dei reati del D.Lgs. 231/01:

- **[art. 24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture**
- **[art. 24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
- **[art. 24-ter] Delitti di criminalità organizzata**
- **[art. 25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione**
- **[art. 25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**
- **[art. 25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio**
- **[art. 25-ter] Reati societari**
- **[art. 25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale**
- **[art. 25-septies] Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**
- **[art. 25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**
- **[art. 25-octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori**
- **[art. 25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
- **[art. 25-undecies] Reati ambientali**
- **[art. 25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- **[art. 25-quinquiesdecies] Reati tributari**
- **[art. 25-sexiedecies] - Contrabbando**
- **[L.n.146/2006] Reati transnazionali**

Nella Parte Speciale, organizzata per Sezioni, sono analizzati i rischi con diverso grado di dettaglio in relazione alla possibilità della loro commissione nell'interesse o vantaggio della Fondazione ed individuati gli eventuali protocolli specifici adottati ad integrazione delle regole definite nel Codice Etico.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001, in base a quanto disposto dall' articolo 6, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (**Organismo di Vigilanza**) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.
L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- **indipendenza:** l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- **professionalità:** il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;

- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

5.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'adozione del Modello. Il numero, la qualifica, il compenso dei componenti dell'OdV e la durata dell'incarico sono decisi dal Consiglio di amministrazione.

La nomina all'interno dell'Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva si provvederà a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, dei poteri e dei compiti di vigilanza.

5.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Ciascun componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione di uno o più componenti dell'OdV stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di amministrazione - nelle more del passaggio in giudicato della sentenza - può disporre, sentito l'Organo di Controllo, la sospensione dei poteri del componente dell'OdV interessato.

5.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di Controllo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca, a titolo esemplificativo e non tassativo, s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità, come sopra evidenziato;

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- l'inosservanza del Modello e/o del Codice Etico adottati dalla Società.

Ciascun membro dell'OdV può rinunciare in ogni momento all'incarico, fornendone motivazione al Consiglio di Amministrazione, con preavviso di almeno 30 giorni.

5.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

- **vigilanza sul Modello**:
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previsti nel Modello e rilevare eventuali scostamenti;
- **aggiornamento del Modello**:
  - curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso;
- **informazione e formazione sul Modello e il Decreto**:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
- **fornire chiarimenti relativi Modello** su richiesta delle funzioni aziendali, del Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo);
- **riferire periodicamente agli organi di controllo** in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello.

5.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può, a sua volta, far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

5.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. n.231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- Flussi ad evento: che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- Flussi periodici: definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;
- Segnalazioni: che possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

I flussi informativi nel dettaglio sono evidenziati nell'allegato flussi informativi.

La Fondazione provvede a istituire un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV ad indirizzo dedicato indirizzo che, in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali, consente ai dipendenti di denunciare all'OdV comportamenti non in linea con quelli previsti nel Modello.

5.8 Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. 196/2003 e s.s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

7. WHISTLEBLOWING

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai del D.lgs. 231/001.

Il D.Lgs. 24/2023 ha abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)."

La Società, in linea con le Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione adottate con delibera n 478 del 26.11.2025, ha individuato un apposito Comitato – coincidente con l'ODV – atto a ricevere e gestire le segnalazioni. La Fondazione ha inoltre predisposto apposita procedura, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni anche potenziali del Modello di organizzazione gestione e controllo, del Codice Etico, dei regolamenti interni, delle procedure o disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- altre violazione di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Fondazione di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;

- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Fondazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela del segnalato.

Al tempo stesso la Fondazione vieta qualsiasi atto o comportamento di ritorsione nei confronti della persona segnalante e degli altri soggetti cui il D.lgs. n. 24/2023 e ne riconosce la protezione. Ai sensi del citato decreto per ritorsione si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"

È compito del soggetto incarico alla gestione delle segnalazioni procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata dalla Società.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione all'OdV e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e all'Organo di Controllo.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

7. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01

7.1 Attività di informazione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello la Fondazione promuove le attività di informazione e formazione del Modello per garantire l'effettiva conoscenza di tutti i suoi elementi costitutivi (documenti, protocolli, procedure, etc.) a tutti i livelli con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la Fondazione.

Attività di informazione

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali ed ai dipendenti dell'azienda mediante:

- riunione informativa su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per funzioni apicali);
- note informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione in bacheca del Codice Etico e Sistema Disciplinare, parti integranti del Modello;
- supporti informatici e/o pubblicazione della documentazione su server/intranet aziendale;
- e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo "welcome book", costituito da un estratto del Modello e del Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, si prevede l'inoltro di una comunicazione in forma scritta o elettronica sull'adozione del Modello e del Codice Etico (reso disponibile sul sito della Fondazione).

In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi e regole del Modello, nonché dei protocolli e delle procedure in esso richiamati, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Attività di formazione

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, la Fondazione in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi formativi rivolti al personale.

Il corso da erogare a tutto il personale è strutturato in tre moduli:

- il D.lgs 231/01 (contesto normativo);

- il Modello di Organizzazione e Controllo;
- l'Organismo di vigilanza.

Per le funzioni apicali o per le funzioni che operano in aree sensibili sono previste inoltre sessioni specifiche di formazione pianificate nel corso dell'anno con l'approfondimento di temi/reati specifici e illustrazione di casi concreti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la direzione aziendale mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione/verifica delle conoscenze acquisite.