



**Modello organizzativo e di Gestione
Codice etico
FONDAZIONE RUT**
ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 31

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

La FONDAZIONE RUT – ETS (“**RUT**” o “**Ente**”) è una Fondazione del terzo settore di diritto privato avente come oggetto sociale la promozione di studi, ricerche e ricerche-azione partecipative, nelle discipline informatiche ed umanistiche, attraverso l’analisi e lo studio della lingua ebraica, italiana e delle altre lingue europee e semitiche. RUT promuove e realizza programmi di ricerca digitale multilingue nell’ambito della linguistica computazionale volti a favorire la coesione sociale e la cooperazione strategica nell’ambito del dialogo interculturale, nonché, programmi e progetti ad alto potenziale strategico, in ambito nazionale ed internazionale di interesse generale ai sensi dell’Art. 5 del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 (“**interesse generale**”), finalizzati al riconoscimento da parte del Forum strategico Europeo delle Infrastrutture di Ricerca (ESFRI)

Ai sensi della disciplina italiana in merito alla “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, contenuta nel D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (“D.Lgs. 231/2001”) gli enti associativi - tra cui le Fondazioni - possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, nell’ambito di specifici reati commessi o tentati - in Italia o all’estero - nel loro interesse o a loro vantaggio:

- da “persone” (fisiche o giuridiche), che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché, da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e/o il controllo dell’ente stesso (c.d. soggetti in “posizione apicale” o “apicali”);
- da “persone” sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

Per quanto concerne il dolo, inteso come presupposto volontario dell’interesse o del vantaggio indebitamente perseguito e/o ottenuto, secondo le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza, come recepite anche dalla “*best practice*” di rilievo:

- l’“interesse” si riferisce alla sfera volitiva del soggetto agente e, in quanto tale, è suscettibile di una valutazione *ex ante*;
- il “vantaggio” è, invece, rapportato ad una verifica *ex post* che tenga conto del beneficio concretamente ottenuto dall’ente.

Detti criteri di responsabilità oggettiva sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell’“interesse”, esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile al momento della commissione del fatto, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del “vantaggio” ha una connotazione essenzialmente oggettiva e, come tale, viene valutato in base degli effetti oggettivamente e materialmente derivati dalla realizzazione dell’illecito.

Con specifico riferimento ai reati colposi, quali i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di

lavoro, l'“interesse” o “vantaggio” si riferiscono alla non osservazione delle norme cautelari e, quindi, si ravvisano nel risparmio di costi per la sicurezza del lavoro, ovvero, nel potenziamento della produttività, dell'efficienza e dell'efficacia a discapito dell'adozione di presidi antinfortunistici.

Gli enti possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi i cui principi possono essere rinvenuti, per gli enti a scopo di lucro, nelle Linee Guida predisposte da Confindustria. Sebbene RUT sia in ente del terzo settore, l'implementazione di un proprio Modello 231 si deve necessariamente ispirare a dette Linee Guida.

Ciò, premesso, con delibera del 07 Marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione di RUT ha approvato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 (“**Modello 231**”).

Il Modello 231 presenta la seguente struttura:

- Codice Etico: il Codice esprime i valori etici perseguiti da RUT e rappresenta un principio generale inderogabile del Modello 231;
- Metodologia di analisi dei rischi;
- Compiti dell'Organismo di Vigilanza: attribuzione allo stesso di funzioni e poteri, nonché, la definizione dei flussi informativi da e verso il medesimo;
- Destinatari e rapporti del Modello 231: con l'individuazione dei destinatari del Modello 231, dei principi adottati per la comunicazione al personale e al mercato, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi, nonché per la formazione mirata al personale;
- Struttura del sistema disciplinare e *Whistleblowing*: con la definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231;
- Regole per l'aggiornamento del Modello 231: con la previsione del programma di recepimento delle innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività dell'Ente, di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

Il compito di attuare il Modello 231 è dell'Organismo di Vigilanza (“OdV”), in virtù dei poteri a esso conferiti.

Costituiscono principi generali non derogabili del Modello 231 (“**Principi Generali**”):

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

- il Codice Etico di RUT che esprime i valori etici perseguiti dall'Ente;
- la metodologia di analisi dei rischi;
- il ruolo e flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza;
- la previsione del programma annuale delle attività di vigilanza;
- la previsione del sistema disciplinare e *Whistleblowing*;
- la previsione del programma di recepimento delle innovazioni.

Le disposizioni interne dell'Ente strumentali all'attuazione del Modello 231 sono emanate dalle funzioni sociali competenti e sono adottate dalla Segretaria Generale.

Le attività svolte dall'Ente nell'ambito del Modello 231 sono classificate in specifici processi interni¹.

1) CODICE ETICO DI RUT

La complessità delle situazioni in cui RUT si trova a operare e il finanziamento pubblico della propria attività nell'ambito delle sfide dello sviluppo sostenibile, nonché, la necessità di tenere in considerazione gli interessi dei propri ("*Stakeholder*")², nonché di tutti i legittimi portatori di interesse, rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che RUT riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto il "Codice Etico RUT ("Codice" o "Codice Etico"), la cui osservanza da parte dei Membri del Consiglio d'Amministrazione, dei soci, e dei dipendenti di RUT, nonché, di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente ("Persone di RUT" o "Persone"), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano i rapporti di RUT verso l'esterno - per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione sociale di RUT, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il conseguimento dello scopo sociale dell'Ente nell'ambito delle propria attività di "interesse generale" e per il miglioramento del contesto sociale in cui RUT opera.

Il Codice raccoglie l'insieme dei valori che RUT riconosce, accetta e condivide e le responsabilità che essa si assume verso l'interno e l'esterno della propria organizzazione.

Quanto enunciato nel Codice definisce un sistema valoriale condiviso che esprime la cultura etica di RUT che deve ispirare il pensiero strategico e la conduzione delle attività sociali perseguite dell'Ente.

¹ Ogni Processo Interno è un insieme organizzato di attività e decisioni finalizzate al raggiungimento di uno stesso obiettivo.

² Intesi come Soci Fondatori di RUT

RUT si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle Persone di RUT, dei propri *Stakeholder* e di tutti i legittimi portatori di interesse e il loro contributo costruttivo ai fini del perseguimento dei principi e dei contenuti di detto Codice.

RUT si impegna, inoltre, a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dalle Persone di RUT, dei propri *Stakeholder* e di tutti i legittimi portatori di interesse aventi come obiettivo la conferma o l'integrazione del sistema valoriale definito nel Codice.

RUT si cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi in esso contenuti e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, anche esterne, in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

RUT vigila, in ogni caso, con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo, assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

In virtù della fase di avvio organizzativo di RUT, all'Organismo di Vigilanza di RUT è attribuita, fino a nuova deliberazione del Consiglio di Amministrazione in materia, anche la funzioni di Garante del Codice Etico (“**Garante**”), che rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello 231.

Il Codice è portato a conoscenza di tutte le Persone di RUT e degli *Stakeholder*.

2) PRINCIPI GENERALI: SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA

a) Principi generali

L'osservanza della Legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di RUT e caratterizzano i comportamenti di tutta la propria organizzazione.

L'attività sociale RUT si ispira al “Global Compact” delle Nazioni Unite e si propone di collaborare al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

In questo contesto, RUT si impegna ad operare nell'ambito e nei limiti del quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – *International Labour Organization* e delle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali.

La conduzione delle attività sociali di “interesse generale” di RUT deve essere svolta in un quadro di “*trasparenza, onestà, correttezza e buona fede*”.

RUT si impegna a mantenere e rafforzare un sistema interno di *governance* allineato con gli standard della “*best practice*” internazionale in grado di gestire la complessità e la potenziale delicatezza delle situazioni in cui questa opera e le sfide da affrontare per uno sviluppo sostenibile.

Tutte le Persone di RUT, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice, nell'ambito delle proprie funzioni e

responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità delle prestazioni di lavoro e professionali svolte dall'Ente.

I rapporti tra le Persone di RUT, a tutti i livelli, e con gli *Stakeholder*; devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà, reciproco rispetto, trasparenza e rispetto dei diritti umani, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

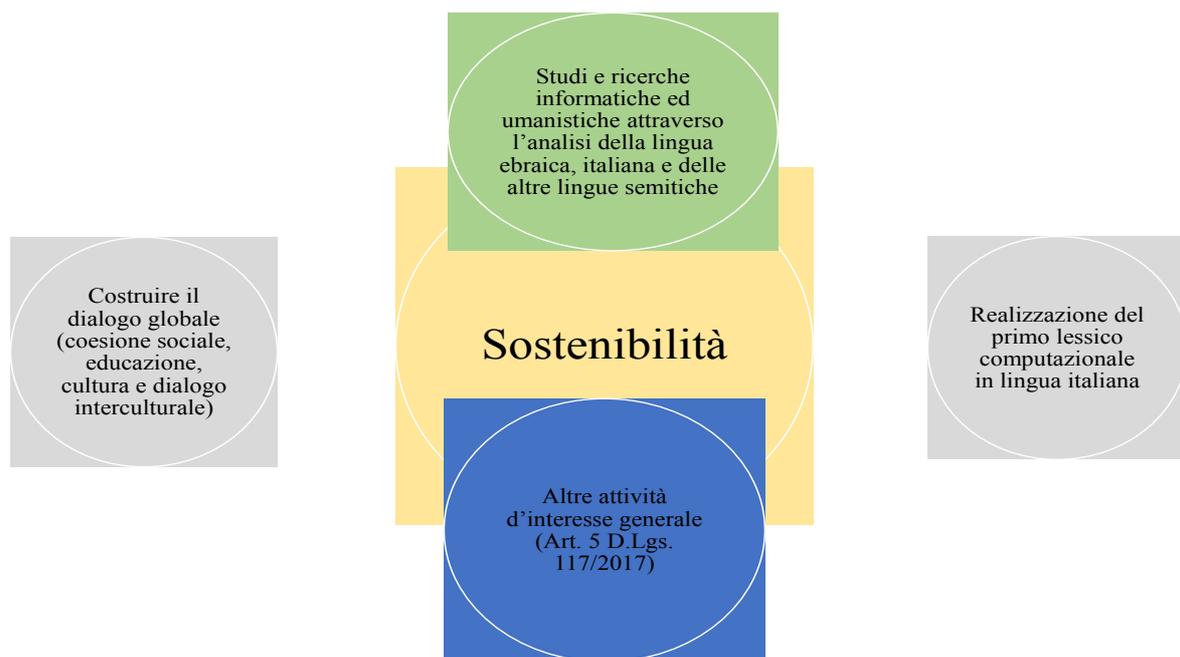
RUT opera, altresì, nel rispetto di un sistema di valori e principi in materia di sviluppo sostenibile. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di RUT può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

b) Sostenibilità e responsabilità dell'attività sociale

La sostenibilità e la responsabilità sociale nell'espletamento delle attività di interesse generale, rappresentano un elemento centrale nella definizione delle scelte operative e strategiche di RUT. Il tema della sostenibilità costituisce valore di riferimento per l'operato delle persone di RUT le quali, nello svolgimento delle proprie attività, sono chiamate a perseguire il "successo sostenibile", creando valore sociale a lungo termine a beneficio degli interessi dei propri *Stakeholder* ed a tutela di tutti i portatori di interessi legittimi, nonché dei soggetti terzi che si avvarranno dall'utilizzo dei propri progetti.

L'impegno di RUT nella creazione e nella diffusione, sempre più capillare, della cultura della sostenibilità si concretizza, altresì, nella definizione di forme sistematiche di coinvolgimento della società civile favorendo il dialogo sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale.

Il modello di sostenibilità di RUT si ispira al programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU e può essere rappresentato come segue:



Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

3) CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

a) Etica, trasparenza, correttezza, professionalità

Nei rapporti sociali ed internazionali con i soggetti terzi, RUT si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza nell'utilizzo delle proprie risorse economiche senza distinzione di importanza dell'attività svolta.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone di RUT nello svolgimento dell'attività lavorativa, sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti.

Tutte le attività di RUT devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e devono essere svolte in modo da tutelare il prestigio e la reputazione dell'Ente. Gli obiettivi sociali, la proposta e la realizzazione di progetti, devono essere tutti indirizzati ad accrescere, nel lungo periodo, i valori etici, l'autorevolezza e prestigio dell'Ente, nonché, la creazione di valore per gli *Stakeholder* ed i soggetti terzi che affidano a RUT progetti di ricerca.

b) Osservanza della legge

Il Codice impone il rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché la precisa osservanza degli strumenti normativi interni adottati.

c) Tutela dei diritti umani, lotta al razzismo ed inclusione

Nello sviluppo, sia delle proprie attività sociali, sia di quelle in partecipazione con i partner esterni pubblici di ricerca, RUT si ispira alla tutela ed alla promozione dei diritti umani quali prerogative inalienabili e imprescindibili degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società basate sui principi di dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà, inclusione, lotta al razzismo, ripudio della guerra e tutela dei diritti civili, politici, religiosi, sociali, culturali ed economici.

L'impegno di RUT all'osservanza dei diritti umani si estrinseca nella concezione di lavoro fondata sulla passione, sullo sviluppo delle competenze, sulla collaborazione, sul benessere, sul dialogo e sul valore della persona, riconoscendo la diversità come risorsa e favorendo l'inclusione.

In ogni caso, sono proibiti, senza eccezione alcuna, comportamenti che costituiscano violenza fisica e/o psicologica e/o morale.

4) PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE

RUT concorre attivamente a prevenire e contrastare qualsiasi forma di corruzione, pubblica o privata, attiva o passiva, diretta o indiretta.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti,

benefici materiali e altri vantaggi o utilità di qualsiasi entità a terzi, anche per il tramite soggetti terzi rispetto all'Ente, a rappresentanti di governi, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e dipendenti pubblici o a privati, per ottenere finanziamenti o distrarre finanziamenti privati o pubblici ovvero, per influenzare o compensare un atto dello ufficio dei menzionati soggetti. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore (max € 150,00), comunque, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dal superiore gerarchico, ovvero, dalla competente funzione, se implementata, dell'organigramma dell'Ente e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione, così come la richiesta e la sollecitazione, per sé o per altri, di denaro, regali, od altra utilità, da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con RUT.

Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di mera cortesia di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente, il superiore gerarchico o la funzione del quale è parte, e l'OdV.

a) Lotta al riciclaggio e alla criminalità organizzata

RUT contrasta, senza alcuna eccezione, qualsiasi operazione di riciclaggio perseguendo politiche volte a prevenire questo rischio, in ottemperanza alla normativa di legge in vigore. RUT esclude ogni forma di rapporto con qualsiasi soggetto che non rispetti quanto previsto dalla normativa vigente in materia di contrasto alla criminalità organizzata.

RUT recepisce l'ordinamento italiano in materia di antiriciclaggio e di contrasto alla criminalità organizzata sviluppato in coerenza con gli standard internazionali e le direttive europee. La cornice legislativa antiriciclaggio è rappresentata dal D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha recepito le direttive europee in materia [2005/60/CE (UE) 2015/849 (UE) 2018/843 (UE)] e, per i profili di contrasto del finanziamento del terrorismo e dell'attività di Paesi che minacciano la pace e la sicurezza internazionale, dal D.Lgs. 22 giugno 2007, n. 109. Detti testi normativi sono stati modificati, da ultimo, dal D.Lgs. 4 ottobre 2019, n. 125, recante alcuni interventi correttivi e disposizioni di recepimento della quinta direttiva antiriciclaggio [2018/843 (UE)]. Ulteriori modifiche al regime dell'utilizzo del contante sono state apportate dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157.

5) RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER E CON I TERZI

a) Valore per gli Stakeholders, efficienza e trasparenza

La struttura interna di RUT e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del *management* e l'equo bilanciamento tra i poteri del *management* e gli eventuali interessi degli *Stakeholder* in generale, nonché, la trasparenza ed il perseguimento degli interessi sociali.

b) Informazione

RUT assicura, attraverso l'adozione e l'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 la comunicazione all'esterno dei risultati dell'attività sociale svolta.

c) Riservatezza Informazioni

Tutte le Persone di RUT sono tenute, nell'ambito delle mansioni assegnate, all'obbligo di riservatezza in merito alle informazioni riguardanti l'ordinaria e la straordinaria amministrazione di Fondazione Rut, comunque acquisite.

d) Mezzi d'informazione e di comunicazione

È obbligo di RUT l'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno. RUT promuove una corretta relazione con i mezzi di informazione, contribuendo in modo propositivo al dialogo e all'interazione con gli *Stakeholder*, con i soggetti terzi con cui opera ed interagisce, nonché alla diffusione di una maggiore conoscenza della attività sociali di "interesse generale" svolte. I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone di RUT sono tenute a concordare preventivamente con la Segretaria Generale le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

RUT è consapevole che i mezzi di comunicazione, tra cui i *social media*, rivestono un ruolo determinante ai fini della definizione dell'immagine dell'Ente che, pertanto, ne promuove un utilizzo esclusivamente consapevole e responsabile.

e) Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali

RUT promuove un dialogo costante con le tutte istituzioni e con tutte le espressioni organizzate della società civile, ispirando i rapporti con tali soggetti ai principi di trasparenza, correttezza e leale collaborazione.

f) Autorità e Istituzioni Pubbliche

RUT, attraverso le proprie persone, coopera attivamente e pienamente con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche, nel rispetto delle normative esistenti per lo svolgimento della propria attività sociale anche a tutela degli interessi legittimi e senza, in ogni caso, arrecare pregiudizio alla collettività. Le Persone di RUT, nonché i collaboratori esterni, le cui azioni possano essere riferibili a RUT, devono tenere, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Delle relazioni tenute da parte delle Persone di RUT, le stesse ne devono informare preventivamente l'OdV. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei progetti di ricerca finanziati da soggetti pubblici e privati. È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

g) Organizzazioni politiche e sindacali

RUT non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, a eccezione di quelli

specificatamente considerati obbligatori dalle leggi e dalle norme applicabili.

6) SVILUPPO DELLE COMUNITÀ LOCALI

È impegno di RUT contribuire fattivamente alla costruzione del dialogo inter-culturale globale finalizzato alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui RUT opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività sociali secondo modalità compatibili con i principi di sviluppo sostenibile.

Le attività di RUT sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che l'Ente ha nei confronti dei propri *Stakeholder* e nell'ambito dei *progetti che promuove e sviluppa con soggetti terzi* in particolare anche nell'ambito della comunità locali con cui viene ed è in contatto, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'Ente.

RUT rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali con le quali opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione, con particolare riferimento al diritto al mantenimento delle identità culturali, alla costruzione del dialogo inter-culturale globale, alla tutela delle minoranze etniche e religiose nell'ambito di un contesto sostenibile astenendosi da azioni che possono ostacolare o impedire la realizzazione di tali principi-diritti, ivi compresi quelli dei minori presenti in tali comunità.

A tal fine, RUT collabora con altri enti pubblici ed enti del terzo settore per la realizzazione di progetti e iniziative finalizzate, fra l'altro, alla promozione della cultura ed allo sviluppo sociale.

RUT si impegna, pertanto, a diffondere la conoscenza dei valori e dei propri principi sociali, al proprio interno e all'esterno, anche istituendo adeguate procedure di controllo, ed a proteggere i diritti peculiari delle popolazioni locali, con particolare riferimento alle loro culture, istituzioni, religioni, legami e stili di vita.

Nell'ambito delle rispettive funzioni, Le Persone di RUT, sono tenute a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche ed i programmi di intervento dell'Ente, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi di RUT.

a) Promozione delle attività “non-profit”

L'attività filantropiche svolte da RUT sono coerenti con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.

RUT si impegna, pertanto, a favorire, sostenere, e a promuovere tra le Persone di RUT, le attività “non profit” che testimoniano l'impegno dell'Ente a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità con cui collabora.

7) RAPPORTI CON I FINANZIATORI DEI PROGETTI E CON I FORNITORI

a) Utilizzatori dei progetti

RUT persegue il successo delle proprie attività sociali di “*interesse comune*” attraverso l’implementazione e lo sviluppo di un progetto di studio ed analisi della lingua ebraica e delle altre lingue semitiche, nonché la realizzazione del primo lessico computazionale della lingua italiana mediante lo sviluppo di appositi progetti.

È fatto, pertanto, obbligo alle Persone di RUT di:

- osservare gli strumenti normativi interni per la gestione dei rapporti con i propri finanziatori;
- sviluppare con efficienza e nei tempi stabiliti nell’ambito delle previsioni contrattuali, i programmi di sviluppo dei progetti sociali sviluppati ed adottati internamente finanziati dagli *Stakeholder* o finanziati con fondi pubblici o privati, e di fornire un prodotto finale di alta qualità che soddisfi le ragionevoli aspettative dei rispettivi finanziatori;

b) Fornitori e collaboratori esterni

RUT si impegna a ricercare, nei soggetti esterni con cui opera, professionalità idonee e impegno alla condivisione dei principi e dei contenuti del Codice, In tale ambito, se richiesto dalla legge, adotta il Codice degli Appalti.

RUT promuove la costruzione di rapporti duraturi con una condivisione comune dei valori per lo sviluppo sostenibile e il progressivo miglioramento delle performance, anche tramite il dialogo e il confronto.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti) è fatto obbligo alle Persone di RUT:

- adottare ed osservare adeguati strumenti normativi interni per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere, ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso RUT; adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni che assicurino su base continuativa, il soddisfacimento delle esigenze richieste dai progetti in corso di esecuzione e delle contingenze sociali in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare, nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di

legittimità delle operazioni con *parti correlate*³, prodotti e servizi forniti a condizioni competitive e di mercato;

- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, e all'OdV, le possibili violazioni del Codice;
- portare a conoscenza della competente funzione di RUT problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze;
- in caso di accertamento di comportamenti illeciti, promuovere l'adozione di strumenti e rimedi contrattuali e procedurali, nonché le opportune azioni a tutela di RUT.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello di residenza e/o stabilimento delle parti, ovvero, di esecuzione del contratto, fatti salvi i casi previsti dalla legge ed eventuali eccezioni previste dagli strumenti normativi interni applicabili.

I fornitori di RUT non possono avere conflitti d'interesse nei confronti dell'Ente e non possono trovarsi in situazioni che comportano la decadenza dell'incarico stabilite per gli organi di RUT di cui al Capitolo I, paragrafo 1.2 e stabilite.

c) Volontariato

Nel caso in cui, nello svolgimento delle proprie attività RUT si avvalga di volontari, gli stessi devono essere iscritti in un apposito registro, qualora svolgano la loro attività in modo non occasionale.

Il volontario è una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di RUT mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie

³ In base allo IAS 24 una persona o un'entità è correlata all'entità che redige il bilancio (di seguito "RUT" o "Ente") se ha il controllo o il controllo congiunto dell'Ente.

E' correlata anche la persona o entità che ha un'influenza notevole sull'Ente, oppure il dirigente con responsabilità strategiche nell'ambito di RUT.

In tutti questi casi l'entità controllata, o controllata congiuntamente da una persona nelle condizioni di cui sopra, è considerata correlata a RUT. Se uno dei soggetti di cui sopra esercita un'influenza significativa su un'entità o ne è dirigente con responsabilità strategiche, questa entità sarà considerata parte correlata.

E', inoltre entità correlata all'Ente una società od un ente che fa parte dello stesso gruppo, di conseguenza ogni controllante, controllata o società od ente del gruppo è correlata alle altre.

Un'entità è correlata anche se è una collegata o una joint-venture dell'Ente in questione, oppure se entrambe le entità sono joint-ventures di una stessa terza controparte. La "correlazione" si realizza anche se l'entità correlata è in joint-venture di una terza che è collegata all'Ente.

Lo IAS 24 afferma anche che un'entità è correlata all'Ente se "l'entità è rappresentata da un piano per benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro a favore dei dipendenti dell'entità che redige il bilancio o di un'entità ad essa correlata" e aggiunge che "se l'entità che redige il bilancio è essa stessa un piano di questo tipo, anche i datori di lavoro che la sponsorizzano sono correlati all'entità che redige il bilancio".

capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà.

L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario. RUT potrà rimborsare al volontario soltanto le spese effettivamente sostenute e documentate per l'attività prestata, entro limiti massimi e alle condizioni preventivamente stabilite dall'ente medesimo. Sono in ogni caso vietati rimborsi spese di tipo forfetario.

Le spese sostenute dal volontario possono essere rimborsate anche a fronte di una autocertificazione resa ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, purché non superino l'importo di 10 Euro giornalieri e 150 Euro mensili e l'organo sociale competente deliberi sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso.

La qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria.

Ai fini del presente Codice non si considera volontario l'associato che occasionalmente coadiuvi gli organi sociali nello svolgimento delle loro funzioni. I volontari non possono avere, anche potenziali, conflitti d'interesse con l'Ente di cui alla Sezione II, paragrafo 1.2 ed al Capitolo III, paragrafo 3.1.2.

d) Management, dipendenti, collaboratori di RUT

Le persone sono elemento indispensabile necessario e sufficiente per l'esistenza di RUT. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi sociali di "*interesse generale*" di RUT.

RUT si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del *management* e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, nonché, a tutelare le condizioni di lavoro, sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, che nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

RUT si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna, e, nel contempo, a promuovere la tutela del genere meno rappresentato.

RUT promuove una cultura sociale che tuteli il benessere e lo sviluppo delle persone, riconoscendo la collaborazione e la fiducia nelle regole come elementi portanti per garantire efficienza e sviluppo, con conseguente creazione di valore sociale per l'Ente.

RUT si impegna a stimolare il confronto e la partecipazione responsabile delle proprie Persone alla vita dell'Ente. A tale proposito, attribuisce un'importanza strategica alla comunicazione interna e agli strumenti del dialogo e del confronto, rivolti alle risorse di RUT e agli *Stakeholder*.

e) Knowledge Management

RUT promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi, i comportamenti e i contributi, in termini di innovazione, dei propri gruppi professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle proprie attività sociali di “*interesse comune*” e alla crescita sostenibile dell'Ente.

In detto contesto, RUT si impegna a offrire strumenti di interazione ai componenti dei gruppi professionali, dei gruppi di lavoro e delle comunità con cui è in contatto, nonché strumenti di coordinamento e di accesso al *know-how*. RUT promuove, inoltre, iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle “*core competence*” del proprio personale volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire un alto livello operativo.

f) Team Working

RUT è consapevole che la condivisione è l'elemento distintivo di una comunità di persone che lavorano insieme con l'obiettivo di far crescere l'Ente a cui appartengono.

RUT promuove e si impegna a sviluppare la coesione, la collaborazione, l'unità di intenti e lo spirito di gruppo, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi nel gruppo piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

g) Security dell'Ente

RUT è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione di strategie, politiche e di conseguenti piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di RUT e/o alle risorse materiali ed immateriali dell'Ente.

Al tal fine, RUT promuove la sicurezza dei propri sistemi informativi e, in tale contesto, favorisce l'adozione di misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di RUT sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi, segnalando al proprio superiore o alla funzione della quale sono parte, e alla struttura di RUT competente se, implementata e, comunque, alla Segretaria Generale eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di RUT, ovvero eventuali incidenti di sicurezza informatica.

h) Ambiente di Lavoro

RUT auspica che le proprie Persone, a ogni livello, collaborino a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno favorendo la collaborazione e il dialogo. RUT interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra-lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

RUT esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza, molestia e discriminazione di tipo fisico e/o psicologico e/o morale, ivi incluse quelle di natura sessuale o riferite alle diversità personali e culturali.

Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

RUT proibisce, senza eccezione alcuna, qualsiasi forma di lavoro forzato e minorile.

i) Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutte le Persone di RUT devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, l'essere o il trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno – ai fini contrattuali - equiparati ai casi precedenti. RUT si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- di fumo nei luoghi di lavoro. RUT favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone di RUT che intendano dissuadere dal fumo.

8) STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

a) Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

RUT si impegna a promuovere ed a mantenere un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e degli eventuali strumenti normativi interni adottati, di proteggere il patrimonio culturale dell'Ente, il relativo Fondo di dotazione, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è sottoposto nel tempo a verifica e aggiornamento, al fine di garantirne costantemente l'idoneità a presidiare le principali aree di rischio dell'attività di impresa. In tale ambito, RUT ha adottato un Sistema di "Risk Management" su base-matrice COSO⁴.

Le Persone di RUT adottano una cultura finalizzata alla prevenzione e alla gestione del rischio. RUT promuove iniziative volte ad assicurare la diffusione e lo sviluppo di tale cultura.

Tutte le Persone di RUT, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato dall'Ente.

RUT promuove la diffusione, a tutti i livelli, di una cultura e di strumenti normativi interni caratterizzati dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli. Di conseguenza, il *management* dell'Ente in primo luogo e tutte le Persone di RUT sono, in ogni caso, tenuti a contribuire ed a rendersi partecipi del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di RUT mantenendo un'attitudine positiva rendendo partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, l'uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di RUT.

Sono proibite, senza eccezione, pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza di RUT hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

b) Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

RUT individua ed adotta i seguenti principi-guida nell'ambito del proprio sistema di controllo interno adottando standard generali di trasparenza, applicabili in via trasversale a tutti i processi sociali interni ed alle relative attività:

- **Segregazione delle attività:** deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- **Norme:** devono esistere disposizioni interne dell'Ente idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dei processi e delle attività sociali di "*interesse generale*" svolte da RUT;

⁴ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

- **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- **Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni e le modalità di gestione delle risorse finanziarie dell'Ente.

c) **Conflitti d'interesse**

RUT riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare a investimenti, affari o ad attività di altro genere, al di fuori di quella svolta nell'interesse di RUT, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di RUT per effetto dei contratti che regolano il loro rapporto di lavoro dipendente o qualsiasi altro rapporto di lavoro o di collaborazione con l'Ente. Detti conflitti d'interesse vengono ad esistenza in tutti i casi i cui le attività svolte dalle Persone di RUT siano in aperto contrasto con l'oggetto sociale dell'Ente o, comunque, possano danneggiare la continuità dell'attività sociale di RUT.

I componenti del Consiglio d'Amministrazione, il *management* ed i dipendenti di RUT sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse, anche potenziali, tra le attività economiche personali e *familiari*, e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo dell'Ente.

RUT non può avviare rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato collaborazione e/o di lavoro autonomo con persone che abbiano rapporti di parentela o di affinità (fino al 4° grado) con i componenti del Consiglio di Amministrazione, della Segretaria Generale e con le figure apicali di Enti pubblici, anche controllanti, e/o con Enti pubblici e/o privati che abbiano in essere con RUT accordi quadro di collaborazione e/o di ricerca.

Detto divieto si applica anche al coniuge, convivente "more uxorio" o alle persone unite civilmente ai sensi della legge 20 maggio 2016 n. 76 con i predetti soggetti.

In tale ambito, le Persone di RUT hanno l'obbligo di segnalare gli specifici interessi economici e finanziari (proprietario o socio) propri e dei propri parenti o affini con fornitori, clienti, concorrenti, terzi contraenti di RUT, ovvero, i ruoli apicali da questi ricoperti in società controllanti o controllate da fornitori, clienti, concorrenti, o terzi contraenti di RUT.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- utilizzo della propria posizione in RUT o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, ad indebito vantaggio proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o dei suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti o non-concorrenti dell'Ente.

In ogni caso, il *management* e i dipendenti di RUT sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi sociali dell'Ente o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse

di RUT e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, che possano inficiare il pieno ed efficace esercizio delle funzioni e le responsabilità ricoperte nell'ambito dell'Ente.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, alla funzione o all'organo del quale si è parte, e l'OdV. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale. In detta ipotesi, il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati - e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, - le necessarie istruzioni scritte, oppure,
- nel caso di inesistenza del conflitto d'interesse, archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

d) Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili secondo i principi contabili OIC. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nell'ambito delle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio che deve essere rappresentata in conformità al Principio Contabile OIC 35.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi eventuali livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le Persone di RUT far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le Persone di RUT che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e all'OdV.

Il principio di trasparenza deve essere applicato anche nell'ambito dei rapporti con i Soci di RUT e con le eventuali società partecipate.

e) Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività di RUT devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali, alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui essa opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

I principi fondamentali in base ai quali RUT assume le proprie decisioni, di ogni tipo, ed a ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurre gli stessi al minimo;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature di lavoro e nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare allo scopo di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è in misura minore;
- programmare misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai dipendenti.

I suddetti principi sono utilizzati da RUT per adottare e attuare le misure necessarie per assicurare la sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'allestimento dell'organizzazione e delle risorse necessarie.

Con riferimento alle attività a possibile impatto ambientale, ove occorra, RUT si impegna a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare, o quantomeno minimizzare, l'impatto ambientale. La condivisione di tali valori è, se del caso, estesa anche ai soggetti terzi rispetto all'Ente ad essa legati da rapporti negoziali, attraverso specifiche clausole contrattuali.

f) Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

L'innovazione tecnologica nell'ambito delle proprie attività sociali rappresenta un elemento centrale nella definizione della strategia di sviluppo dell'Ente.

RUT promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del *management* e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli *asset* intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di RUT.

Le Persone di RUT sono tenute a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

9) RISERVATEZZA

a) Protezione del segreto dell'attività sociale

Le attività di RUT possono comportare l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a progetti e processi di linguaggio computazionale innovativi, *know-how* (contratti, convenzioni di ricerca, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che, per accordi contrattuali, non possono essere resi noti all'esterno o la cui inopportuna od intempestiva divulgazione potrebbe produrre danni agli interessi sociali dell'Ente.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di RUT assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a RUT e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore gerarchico.

Le Persone di RUT sono tenute alla riservatezza in ordine al trattamento e alla divulgazione dei dati e delle informazioni di cui vengono, comunque, in possesso nello svolgimento del loro incarico, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero, di cambiamento di mansioni.

b) Tutela della privacy

RUT si impegna a proteggere le informazioni relative alle Persone di RUT e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni connesse all'attività sociale svolta ed a evitare qualsiasi uso improprio di queste informazioni.

RUT si adopera ed è tenuta a garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza. I dati personali sono raccolti e registrati solo se detti dati sono necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Le Persone di RUT devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifici strumenti normativi e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano

conoscenza;

- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di specifici strumenti normativi o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver, nel caso specifico, verificato la possibilità di divulgazione di detti dati, anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a RUT da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

c) Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

RUT favorisce la partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni a condizioni di compatibilità con il proprio oggetto sociale.

Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti di RUT, chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di RUT, sono tenuti al rispetto delle norme dello Statuto dell'Ente, previa l'autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordarne i contenuti con la competente struttura di RUT.

10) AMBITI DI APPLICAZIONE E STRUTTURE DI RIFERIMENTO DEL CODICE ETICO

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone di RUT e alle attività sociali di interesse comune svolte dall'Ente.

Compete in primo luogo al Consiglio d'Amministrazione e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo e, inoltre, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice, nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona di RUT, anche direttamente, riporta all'OdV.

a) Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni

A ogni Persona di RUT è richiesta la conoscenza dei principi e dei contenuti del Codice, nonché,

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

degli eventuali strumenti normativi interni di riferimento che regolano le funzioni e le responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna persona di RUT di:

- astenersi da tenere comportamenti contrari a tali principi, contenuti ed agli eventuali strumenti normativi interni;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi, con i quali RUT entra in relazione, la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, e all'OdV, proprie rilevazioni o notizie fornite dagli *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate, anche in forma confidenziale o anonima, nel rispetto delle modalità operative fissate da specifici strumenti normativi interni adottati da RUT;
- collaborare con l'OdV e con le funzioni incaricate dagli specifici strumenti normativi interni nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate, quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e all'OdV, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente all'OdV.

b) Strutture di riferimento e vigilanza

RUT è impegnata, anche attraverso l'individuazione del Garante, ad assicurare:

- lo svolgimento e la massima diffusione dei principi contenuti del Codice presso le Persone di RUT ed agli *Stakeholder*; la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice, nonché, per l'aggiornamento del Codice, al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- lo svolgimento di verifiche in ordine a ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o degli strumenti normativi interni di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o degli eventuali strumenti normativi interni di riferimento.

c) **Garante del Codice Etico**

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da RUT ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato", contenuta nel D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. I valori contenuti nel Codice Etico dovranno ispirare gli eventuali strumenti normativi interni adottati dall'Ente.

In virtù della attuale limitata struttura organizzativa, RUT riconosce le funzioni di Garante in capo al Responsabile dell'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello.

Al Garante/l'OdV sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di strumenti normativi interni di riferimento;
- promuovere le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di RUT;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune; intervenire, anche su segnalazione delle Persone di RUT, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare ai soggetti o alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- informare i soggetti o le strutture competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Il Garante/l'OdV presenta inoltre al Collegio Sindacale o Sindaco Unico, nonché, al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, che ne riferiscono al Consiglio di Amministrazione stesso, una relazione annuale sull'attuazione e sull'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

Nello svolgimento dei propri compiti, l'OdV, in qualità di Garante del Codice riceve tutti i flussi informativi del controllo interno presso la casella di posta elettronica dedicata dell'Organismo di Vigilanza.

d) **Revisione del Codice**

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di RUT, su proposta dell'OdV, sentito il parere del Collegio Sindacale o del Sindaco Unico.

La proposta è formulata tenuto conto delle esigenze degli *Stakeholder* e di tutti i portatori di interessi legittimi e con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

e) Valore contrattuale del Codice

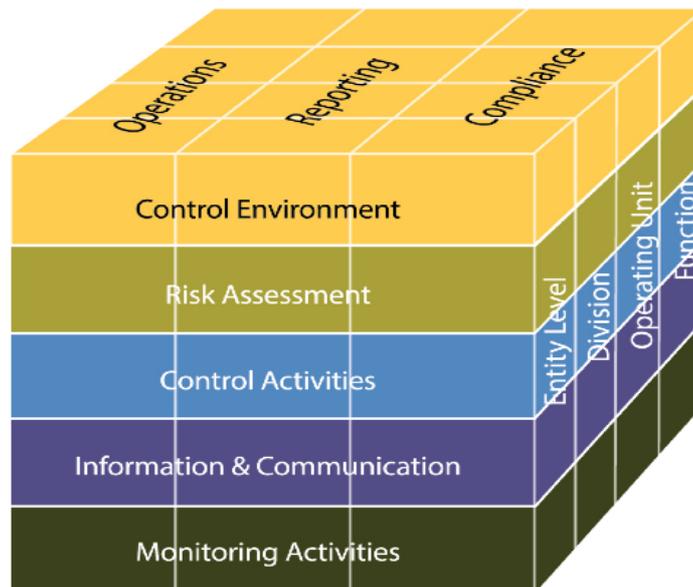
L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone di RUT ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. La relativa responsabilità è di natura contrattuale e non da fatto illecito (Art. 2043 cc.)

11) METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

a) Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

RUT individua e stabilisce i principi-guida dell'sistema di controllo ai sensi del Mod. 231 in base alla matrice di controllo interno integrato c.d. CoSO Report ("risk management").



L'individuazione delle Attività Sensibili è il risultato dell'attività di analisi dei Processi Aziendali.⁵ Per ciascun Processo Aziendale sono identificate le Attività Sensibili ad esso correlate, oltre al

⁵ L'impostazione metodologica secondo una logica per processo consente una maggiore efficacia ed efficienza, anche in termini di fruibilità, del Modello 231 sia per i destinatari dello stesso che sono tenuti a osservare le previsioni collegate ai singoli processi sia per le funzioni che svolgono attività di controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello 231.

referente del singolo processo aziendale (c.d. “**Owner**”), le modalità operative e gestionali esistenti, nonché, gli elementi di controllo già presenti.

Viene, quindi, effettuata un’analisi comparativa tra l’ambiente di controllo esistente e i principi e i contenuti del Modello 231.

Secondo il documento emanato dal *Committee of Sponsoring Organizations* (CoSO) sotto il titolo di “*Internal Control-Integrated Framework*” (CoSOIC-IF)⁶, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, *Internal Control – Integrated Framework*, sono:

Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del *Management* con riferimento al controllo interno nell’ambito dell’organizzazione di RUT.

L’ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del *Management*;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

b) Valutazione dei rischi (c.d. “*Risk assessment*”):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

c) Attività di controllo (c.d. “*Control activities*”):

Definizione di procedure interne all’Ente che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi di controllo prefissati.

d) Informazione e comunicazione (c.d. “*Information & Communication*”):

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di *reporting*, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta, sia ai vertici dell’Ente al personale operativo di assolvere i compiti a loro assegnati.

⁶ Committee of Sponsorship Organisations of the Treadway Commission internal-control Framework AICPA www.CoSO.org)

e) Attività di Monitoraggio (c.d. “Monitoring Activities”):

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le illustrate componenti del sistema di controllo interno sono la base di riferimento per l’analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

In particolare; l’attività di analisi: (i) è focalizzata sugli aspetti di disegno dell’ambiente di controllo, con la rilevazione delle fattispecie di attività sensibili e - previa analisi dell’effettiva applicabilità - la verifica del rispetto degli standard previsti per ciascuna fattispecie; (ii) è integrata nell’aggiornamento periodico della mappa dei rischi dell’Ente.

Obiettivo dell’attività è assicurare il mantenimento e l’aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini delle attività di vigilanza

12)COMPITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

a) Organismo di Vigilanza di RUT

a.1) Composizione

L’Organismo di Vigilanza (“**OdV**”) di RUT definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231 del 2001 di “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”.

L’OdV definisce e autodisciplina il proprio funzionamento, se del caso in funzione della futura evoluzione dell’attività sociale di “interesse generale”, mediante apposito regolamento, nel quale, tra l’altro, sono definiti gli aspetti attinenti alla continuità dell’azione dell’OdV stesso, quali la calendarizzazione dell’attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli e la verbalizzazione delle riunioni.

L’autonomia e l’indipendenza dell’OdV sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa dell’Ente e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei componenti dell’Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il Consiglio d’Amministrazione ad esso attribuite.

a.2) Nomina

L’Organismo di Vigilanza di RUT è monocratico ed è individuato tra soggetti, anche se legati all’ente da un rapporto di lavoro dipendente, aventi un complesso di comprovate competenze ed esperienze nelle tematiche rilevanti per l’Ente quali, ad esempio, quelle giuridiche, societarie, di economia e di organizzazione aziendale.

La composizione, le modifiche e le integrazioni dell’OdV sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale o il Sindaco Unico, su proposta del/della Segretario/Segretaria Generale di Fondazione Rut.

La durata in carica dell’Organismo coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. L’Organismo decade alla data dell’Assemblea dei soci convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della carica, pur continuando a svolgere “*ad interim*” le

proprie funzioni fino a nuova nomina del nuovo OdV.

Costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa di RUT non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'OdV;
- la cessazione o rinuncia dei componenti dell'OdV dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'OdV:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di eventuali strutture organizzative collegate all'Ente dotate di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo dell'Ente, i sindaci dell'Ente stesso e società di revisione, nonché, gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente o con eventuali società od enti da questo controllati, che ne compromettano l'indipendenza. In tale ambito, sono, tra l'altro, da considerare:
 - (a) coloro che sono stati amministratori dell'Ente negli ultimi due anni;
 - (b) coloro che sono amministratori di altri enti od enti ad esso collegati o controllanti l'Ente o che lo sono stati negli ultimi due anni;
 - (c) i soggetti che sono legati o sono stati legati negli ultimi due anni ad Enti o ad Enti controllanti o collegati all'Ente da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza/prestazione d'opera retribuita/altri rapporti di natura patrimoniale o professionale, aventi rilevanza economica, tali da comprometterne l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di rapporti giuridici, politici, religiosi tali da permettere di esercitare una notevole influenza sull'Ente;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'OdV, avendo esercitato poteri autoritativi o negoziali⁷ per

⁷ Nell'espressione 'poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni', possono ritenersi rientrare sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la pubblica amministrazione, sia i provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale estrinsecazione del potere autoritativo, che incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, modificandole (ANAC, delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

conto delle pubbliche amministrazioni⁸;

- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
- applicazione di misure cautelari personali, per reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- essere destinatario di misure di prevenzione, personali e/o patrimoniali di cui alla normativa in materia antimafia;
- ogni ulteriore causa di incompatibilità espressamente prevista da disposizioni di legge o regolamentari;
- qualsiasi ulteriore ipotesi di conflitto di interessi tale da compromettere l’indipendenza e obiettività di giudizio.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione, integrazione, ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico dell’OdV, questi dovrà darne notizia immediata, mediante comunicazione scritta, al Consiglio d’Amministrazione (continuando, nel contempo ad operare) per la formulazione della proposta di sostituzione ai sensi del presente paragrafo. In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale o del Sindaco Unico, la decadenza delle funzioni e/o dei poteri attribuiti all’OdV e la nomina di un nuovo OdV.

Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) emessa nei confronti di RUT ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell’Organismo di Vigilanza.

a.3) Funzioni, poteri e budget dell’Organismo di Vigilanza

I compiti dell’OdV sono così definiti:

- vigilanza sull’effettività del Modello 231;
- vigilanza sulle attività di attuazione e di aggiornamento del Modello 231;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di adeguatezza e funzionalità del Modello 231, sollecitandone, ove necessario, l’aggiornamento;

⁸ Per amministrazioni pubbliche si intendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, tutte le amministrazioni dello Stato, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 (art. 1, co. 2, D.lgs. 165/2001)

- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni dell'Ente ("Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, stabilendone il budget;
- coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati, ivi incluse, ove ritenute necessarie, ispezioni a sorpresa; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali, con gli organi sociali;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni dell'Ente per le attività di indagine, analisi e controllo.

A fronte di richieste da parte dell'OdV, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, è fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione dell'Ente, dipendente e/o componente degli organi sociali,

All'OdV, ai fini dell'esercizio dei propri compiti, è attribuita:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a 20.000,00 (ventimila Euro annui complessivi, la necessità è comunicata al Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

b) Flussi informativi

b.1) Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice dell'Ente

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici, a carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello 231 e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le seguenti linee di riporto:

- quadrimestrale trimestrale nei confronti del Sindaco e;
- semestrale nei confronti del Consiglio d'Amministrazione.

Il flusso informativo avrà ad oggetto il risultato dei controlli interni, le verifiche effettuate, la segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Nel caso in cui risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, l'OdV ne informa, senza indugio, il Presidente del Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale o il Sindaco Unico.

b.2) Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

I soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 informano l'OdV in merito agli eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di RUT, ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

A tale riguardo, l'OdV:

- riceve con cadenza mensile, entro il 15 (quindicesimo) giorno del mese successivo, dalla funzione interna "contabilità" l'elenco dei controlli eseguiti sulle attività sensibili, correlate ai Processi Aziendali oggetto di monitoraggio, con evidenziazione delle eventuali criticità riscontrate e/o delle indicazioni di miglioramento;
- incontra, su base almeno semestrale:
 - la funzione Risorse Umane, se implementata o il consulente del lavoro esterno;
 - la Funzione Compliance Legale, se implementata, o il consulente legale esterno, se nominato, al fine di esaminare le tematiche di *compliance* con riferimento, tra l'altro, a eventuali criticità e/o possibili indicazioni di miglioramento, nonché lo stato dell'eventuale contenzioso legale dell'Ente;
 - il soggetto, anche esterno, preposto alla redazione dei documenti contabili dell'Ente ed alla rendicontazione su base della documentazione fornita dall'Ente in merito allo stato di avanzamento dei progetti in corso;
 - riceve dalla funzione "Internal Audit", rappresentata dal Collegio Sindacale o dal Sindaco Unico, in via continuativa, copia dei verbali sindacali, nonché le valutazioni e i monitoraggi in materia di controllo contabile di competenza di detto organo e condivide con quest'ultima, in quanto rilevanti, gli esiti delle attività di verifica da questo svolte.

Come indicato anche al successivo Paragrafo 5.7, ciascun manager o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando tempestivamente l'OdV; i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di RUT. Detti soggetti effettuano la segnalazione direttamente all'OdV attraverso l'apposito canale mail all'uopo predisposto; l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. In ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di RUT o delle persone accusate erroneamente od accusate in mala fede.

b.3) Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutti i documenti, le informazioni, le segnalazioni e i rapporti previsti nel Modello 231 sono conservati dall'OdV in un apposito archivio cartaceo e/o informatico, quest'ultimo secretato con password. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità e quant'altro disposto dal Modello, i dati e le

informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

13) DESTINATARI E RAPPORTI DEL MODELLO 231

a) Premessa

RUT da ampia divulgazione, al proprio ed all'esterno, dei principi e dei contenuti del Modello 231. L'OdV di RUT promuove e monitora le iniziative per la comunicazione e la formazione interna ai fini dell'applicazione del Mod. 231.

b) Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* e ai dipendenti di RUT, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale di RUT (di seguito, i “**Destinatari**”).

c) Attività di formazione e comunicazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. RUT si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del *management* e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, e il loro contributo costruttivo all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

d) Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Consiglio d'Amministrazione di RUT comunica formalmente l'adozione del Modello 231 ai propri dipendenti, collaboratori interni ed esterni e a tutte le funzioni del proprio organigramma. Ciascun soggetto sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e di adesione ai principi e ai contenuti del Modello 231. La dichiarazione viene archiviata e conservata dalle competenti funzioni dell'Ente.

e) Formazione e comunicazione

RUT cura, se necessario, l'effettuazione di corsi interni di formazione del proprio personale all'adozione del Modello 231.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è condivisa con

l'OdV.

f) Comunicazione a terzi

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali RUT intrattiene relazioni contrattuali, anche tramite la pubblicazione sul proprio sito internet del Codice Etico.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con RUT deve essere previsto da apposita clausola del relativo contratto e deve essere oggetto di accettazione da parte del terzo contraente. Detta clausola è essenziale, a pena di nullità, del relativo strumento negoziale.

Al riguardo, con riferimento a ciascuna categoria di controparti contrattuali, RUT inserirà apposite clausole "responsabilità amministrativa e anticorruzione", che prevedono, tra le altre cose, l'impegno della controparte contrattuale a rispettare il Modello 231 e i rimedi in caso di inosservanza della clausola.

14)STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE E WHISTLEBLOWING

a) Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione, applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo da parte dell'OdV.

A tale fine, è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231, di cui il Codice Etico è parte integrante e sostanziale, con riferimento, sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento ed all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'esercizio del potere disciplinare si conforma ai principi: (i) di proporzionalità, commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato e (ii) del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato.

L'OdV, fermo ogni potere di autonomo accertamento in conformità alla normativa vigente, segnala alle funzioni competenti, ovvero, al consiglio d'Amministrazione, la notizia di violazione del Modello 231.

Il responsabile della Funzione Risorse Umane, se implementato, valuta l'applicazione delle sanzioni disciplinari e ne informa l'OdV.

b) Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero, l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle "Attività Sensibili" o di attività ad esse connesse;

- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231, che:
 - espongano RUT ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e/o;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e/o;
 - siano tali da determinare l'applicazione, a carico di RUT, di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del soggetto che effettua segnalazioni di violazioni del Mod 231 per ragioni collegate, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stesse;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle "Attività Sensibili" – delle procedure di controllo interno adottate da RUT.

c) Misure nei confronti di quadri, impiegati e soggetti assimilati

A ogni notizia di violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, la Funzione Risorse Umane, se esistente, ovvero, il superiore gerarchico in linea con lo strumento normativo interno di riferimento, procede all'accertamento dei presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti di RUT:

- nel caso in cui, in seguito all'accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello 231 o del Codice Etico, la competente funzione di RUT irroga, nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista in base al contratto applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. In merito, RUT terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo adottato del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza, o meno, di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti di detto illecito, con ciò intendendosi il livello di rischio cui RUT potrà, ragionevolmente, essere stata esposta ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- a seguito della condotta censurata, anche alle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal contratto applicato sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 8 giorni;

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

- licenziamento per giusta causa.

La Funzione Risorse Umane, se implementata, ovvero la competente funzione di RUT, comunica l'irrogazione di della sanzione, ovvero, il provvedimento di archiviazione, con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che dovessero prestare la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, saranno disciplinati, secondo le norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975, nell'ambito degli Stati contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

d) Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'OdV, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 5.3., RUT adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e dal contratto applicabile, tenuto conto dei criteri indicati al ripetuto paragrafo 5.3. Se la violazione del Modello 231 non consente di continuare il rapporto di lavoro, per rottura del sottostante rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

e) Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata all'OdV, ai sensi di quanto superiormente previsto, anche con riferimento alle "segnalazioni anonime" ricevute da RUT, nel caso in cui la violazione del Modello 231:

- (i) sia commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, assume, sentito il Collegio Sindacale od il Sindaco Unico e l'OdV, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione;
- (ii) sia commessa da parte di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale assume, sentito l'OdV, i provvedimenti opportuni e, in caso di accertata decadenza degli stessi, convoca l'Assemblea per la nomina di un nuovo Consiglio d'Amministrazione.

f) Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di una violazione del Modello 231, comunicata ai sensi di quanto previsto dallo stesso, avente ad oggetto le "segnalazioni, anche anonime, ricevute da RUT, nel caso in cui la violazione del Modello 231 sia commessa:

- (i) da parte di uno o più Sindaci, ove nominati, il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, assume, sentito il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di

Vigilanza, i provvedimenti opportuni;

- (ii) sia commessa da parte di tutti i Sindaci, ovvero dal Sindaco Unico, il Consiglio di Amministrazione assume, sentito l'OdV, i provvedimenti opportuni e comunica il provvedimento, per conoscenza al Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) ed alla Commissione Disciplinare dell'Ordine Professionale di appartenenza.

g) Whistleblowing (L. n. 179/2017) e segnalazioni anonime

RUT garantisce:

- l'istituzione di un canale di segnalazione, almeno uno dei quali con modalità informatiche, che consenta, a chiunque, di presentare segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, non anonime, in merito a violazioni del proprio Codice Etico e del Modello 231 di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno o per conto di RUT, assicurando attraverso i predetti canali, la riservatezza dell'identità del segnalante.
- l'istituzione di almeno un canale per le segnalazioni anonime.

I flussi informativi potranno essere indirizzati a:

organismodivigilanza@fondazionerut.org

15) REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

Premessa

In ragione della complessità, del possibile mutamento del quadro operativo di RUT e della compenetrazione del Modello 231 l'aggiornamento del Modello 231 avviene per mezzo della definizione di un progetto di aggiornamento.

a) Criteri di definizione del progetto di aggiornamento

E' necessario procedere alla definizione di un progetto di aggiornamento del Modello 231 in occasione: (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; (b) della revisione periodica del Modello 231 in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività di RUT, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o di esiti di verifiche sull'efficacia e sull'adeguatezza preventiva del Modello 231, ovvero, per effetto di esperienze di pubblico dominio nell'ambito del Terzo Settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di promuovere l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, anche su impulso dell'OdV in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello 231. In particolare:

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

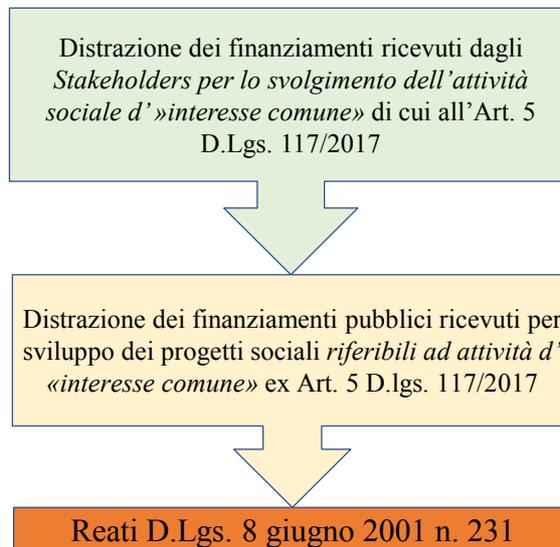
Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

- il progetto di aggiornamento viene predisposto e realizzato con il contributo di esperti esterni coadiuvati dal personale di RUT in ragione delle diverse funzioni da questi svolte. Il progetto di aggiornamento individua le attività necessarie per realizzare l'aggiornamento del Modello 231, con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione, con particolare cura nell'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento dello stesso, nonché per la modifica e/o integrazione delle Attività Sensibili e degli standard di controllo;
- i risultati del progetto di aggiornamento sono proposti dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione che li propone al Consiglio d'Amministrazione per l'approvazione, sentiti il Collegio Sindacale o il Sindaco Unico e l'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATI:

- A) Modello di Valutazione dei Rischi (Risk Assesment);
- B) Modello attività di controllo (Control activities);
- C) Flussi informativi all'OdV;
- D) Modello di attribuzione di incarichi.

A) Modello di Valutazione dei Rischi (c.d. “Risk Assesment”):



Gi specifici reati individuati nell'ambito dei reati contemplati dal Modello 231 sono:

- Malversazione Art 316.bis C.P.: Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato, o da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità non li destina alle finalità previste;
- 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, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62 a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'at.2,

- comma 1 della medesima L. n. 62/2014];
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021];
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161].



B) Modello Attività di controllo (c.d. “Control activities”):

Gestione e controllo interno dei progetti:

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

Budget del progetto		
1	Costo ora/lavoro x risorsa umana impegnata	(a)
2	% Costi ed oneri di tutte le attività di interesse generale Voci Rendiconto Gestionale OIC 35:	(b)
2.1	1) Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	
2.2	2) Servizi	
2.3	3) Godimento beni di terzi	
2.4	5) Ammortamenti	
2.5	6) Oneri diversi di gestione	
Totale costi da budget		A = (a) + (b)
Suddivisione preventiva del progetto per stati d'avanzamento concordati (Steps/Milestones)		
SAL/Milestone step	% di completamento	Data stabilita
1. SAL (Step/Milestone)	x 100	Data
2. SAL (Step/Milestone)	x 100	Data
3. SAL (Step/Milestone)	x 100	Data
4. SAL (Step/Milestone)	x 100	Data
5. SAL (Step/Milestone)	x 100	Data
Esecuzione del progetto	x(100%)	

Verifica trimestrale su base Costo progetto sostenuto/Costo complessivo del progetto da budget (c.d. Cost to Cost Method)	
Totale costi complessivi sostenuti per il progetto a fine trimestre (Σ esercizi precedenti ed esercizio corrente)	B
Totale costi complessivi previsti per il progetto da budget	A
Percentuale di completamento del progetto da SAL	C

Rilevazione periodica della Σ % di completamento del progetto

B Σ (Somma %)

Controllo Interno:

$SE \Sigma$
 $C < B$

→

Funzione Contabile interna

→

Funzione Contabile esterna

↓

Comunicazione a Garante/OdV

Note:

I progetti non possono essere iniziati in assenza di copertura finanziaria preventiva.

Controllo interno fatturazione fornitori:

- Verifica dell'esistenza di un contratto di servizi o professionale;

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma



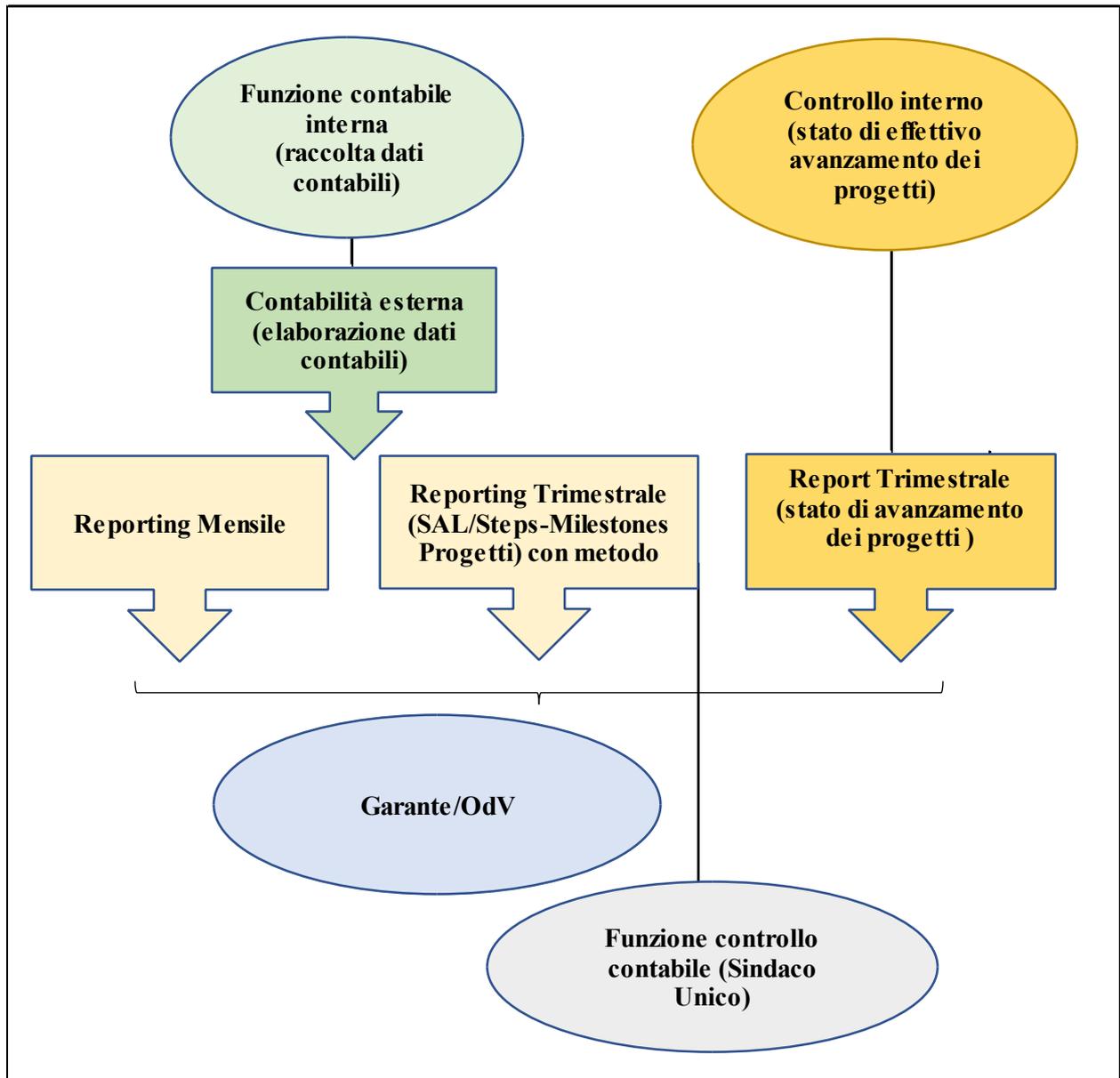
- Controllo degli importi addebitati in fattura e loro conformità al relativo contratto e/o incarico;
- Verifica che il c/c di accredito sia intestato al fornitore e si trovi in Italia.

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma

C) Flussi informativi all'OdV:



D) Modello di attribuzione di forniture e/o di incarichi (“Fornitore”):

**Forniture per importi
< 30.000
Euro/esercizio per
fornitura complessiva**

- a) Definizione del contenuto della fornitura;
- b) Comparazione di mercato sul prezzo;
- c) Dichiarazione ai sensi dell'Art, 1, comma 2, della L. 340/2000 di NON avere conflitti d'interesse ai sensi del Cap. I, Sez. I, paragrafo 3.1 o di NON trovarsi in una delle situazioni di cui al Cap 3, paragrafo 3.1.2. del Modello 231;
- d) Inserimento nel contratto delle clausola di accettazione del Codice Etico e del Modello 231.

**Forniture per importi
> 30.000
Euro/esercizio per
fornitura complessiva**

- a) Definizione del contenuto della fornitura;
- b) Comparazione di mercato sul prezzo offerto;
- c) Raccolta di almeno 3 offerte;
- d) Definizione preventiva di una "Roadmap" in merito all'esecuzione della fornitura (se applicabile alla fornitura);
- e) Casellario giudiziario e carichi pendenti dell'Organo d'Amministrazione;
- f) Se il fornitore è una società gli ultimi 3 bilanci depositati al registro Imprese;
- g) DURC se il fornitore ha dipendenti;
- h) Dichiarazione ai sensi dell'Art, 1, comma 2, della L. 340/2000 di avere regolamento versato le imposte e di assenza di verifiche tributarie in corso;
Dichiarazione ai sensi dell'Art, 1, comma 2, della L. 340/2000 di NON avere conflitti
- i) d'interesse ai sensi del Cap. I, Sez. I, paragrafo 3.1 o di NON trovarsi in una delle situazioni di cui al Cap 3, paragrafo 3.1.2. del Codice Etico e del Modello 231;
- j) Inserimento nel contratto delle clausola di accettazione del Codice Etico e del Modello 231.



Nota:

Il “*fornitore*” che abbia conflitti d’interesse con RUT ai sensi del Cap. I, Sez. I, paragrafo 1.2, o che si trovi in una delle situazioni stabilite dal Cap. 3, paragrafo 3.1.2 del Modello 231 non può essere assegnatario d’incarichi.

Sede Legale
C.so Resina n.283
80056 Ercolano

Fondazione RUT e.t.s. -Ente Filantropico
CF: 95309610632
Mail: info@fondazionerut.org - Pec: fondazionerut@pec.it

Sede Operativa
Via Po 25/A
00198 Roma