



Associazione
Italiana
Editori

ASSOCIAZIONE ITALIANA EDITORI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

**Ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231
e successive modifiche e integrazioni**

**Approvato dal Consiglio Generale
in data 18 gennaio 2012**

SOMMARIO

PARTE GENERALE	3
1. Definizioni	3
2. Il Decreto	6
3. Il Modello di AIE	8
3.1 Linee Guida	8
3.2 Adozione e struttura del Modello	9
3.3 Fattispecie delittuose da escludere	10
3.4 Funzione e scopo del Modello.....	12
3.5 Diffusione del Modello	13
3.6 Formazione del personale	14
3.7 Impegno dell’Organo dirigente	14
4. Regole generali	15
4.1 Il sistema in linea generale	15
4.2 Il sistema delle deleghe e procure	15
4.3 Principi generali di comportamento.....	16
5. Il sistema sanzionatorio	20
5.1 Sanzioni nei confronti degli Amministratori	20
5.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	20
5.3 Sanzioni per gli altri Dipendenti	21
5.4 Sanzioni nei confronti dei Revisori Contabili e del Tesoriere	22
5.5 Sanzioni nei confronti dei componenti l’Organismo di Vigilanza	22
5.6 Sanzioni nei confronti di partner, collaboratori e consulenti.....	22
6. L’Organismo di Vigilanza	23
6.1 Premessa	23
6.2 Compiti dell’OdV	23
6.3 Requisiti dell’OdV	24
6.4 Identificazione e regolamentazione interna dell’OdV.....	25
6.5 Operatività dell’OdV	26
6.6 L’attività di reporting dell’OdV verso altri organi aziendali	26
6.7 Verifiche sull’adeguatezza e conoscenza del Modello	27
6.8 Le responsabilità dell’OdV	27
7. L’informativa all’OdV	29
7.1 Informazioni su eventi o fatti rilevanti in ordine al rispetto del Modello	29
7.2 Modalità di trasmissione delle informazioni	29
7.3 Segnalazioni obbligatorie	30
7.4 La protezione dei documenti dell’OdV	30

PARTE GENERALE

1. Definizioni

Area di attività

Area omogenea di attività, attribuibile alla responsabilità di un soggetto, dipendente dell'Associazione, dotato di sufficiente autonomia operativa in base a deleghe funzionali, formalizzate da mansioni riferite alla funzione ricoperta ed evidenziate dall'organigramma.

Associazione Italiana Editori o AIE o l'Associazione o l'Ente

L'Associazione Italiana Editori con sede legale in Milano (MI), Corso di Porta Romana, 108.

Attività (area) sensibile

L'attività o l'area aziendale nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati.

CCNL

Contratti di lavoro vigenti ed applicabili per il personale dell'Associazione:

- *"Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti della aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali"* per il personale non dirigente;
- *"Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dirigenti di Aziende dell'Industria"*, per il personale dirigente.

Codice Etico (Codice di comportamento – Codice di condotta)

Il codice contenente i principi etico-comportamentali per la definizione della *"carta dei valori"* dei quali l'Associazione si fregia ed i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione e funzionali alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Si rimanda anche ai Codici di Comportamento e al Codice Etico di Confindustria.

Collaboratori

I soggetti che operano all'interno dell'Associazione, sulla base di un rapporto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa o sulla base di un rapporto di lavoro autonomo non esercitato abitualmente.

Consulenti

I soggetti che agiscono in nome e/o per conto dell'Associazione in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari

Sono denominati "destinatari" i soggetti tenuti all'osservanza del Modello e del Codice etico, e precisamente:

- i Consiglieri, il Tesoriere, i Dirigenti e tutti gli altri Dipendenti, i collaboratori, i consulenti e gli altri soggetti operanti quali rappresentanti o mandatari, a vario titolo, dell'Associazione, i quali sono tenuti all'osservanza del Codice etico e del Modello ("destinatari istituzionali");
- i Revisori, i Provvisori e l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene ai principi etici ed ai comportamenti raccomandati, che devono essere osservati (e fatti osservare) nell'Associazione;
- i partners, quali i fornitori e gli altri soggetti con i quali l'Associazione intrattiene rapporti economico-finanziari, tenuti prevalentemente all'osservanza del Codice Etico nei rapporti con l'Associazione.

Dipendenti

I Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con l'Associazione, ivi compresi i Dirigenti.

Disposizioni

Con tale termine si identificano i principi di comportamento ed i protocolli contenuti nel Decreto o richiamati dallo stesso Decreto.

Linee guida

Linee guida Confindustria (aggiornate al 31 marzo 2008) e Linea guida AIE (novembre 2011), per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, comma 3, del Decreto.

Modello

Complesso di principi di comportamento e di Protocolli al fine di prevenire i reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nell'Ente ovvero Codice Etico, Ordini di Servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Regolamenti, Procedure. Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema sanzionatorio.

Operazione sensibile

Operazione o atto che si colloca nell'ambito dei processi inerenti le attività sensibili di cui sopra.

Organi sociali

Sia il Consiglio Generale, il Comitato di Presidenza, le Commissioni e i Gruppi di Lavoro sia i loro membri ed i Revisori Contabili.

Organo Dirigente

L'organo Dirigente si identifica nel Consiglio Generale dell'Ente, il quale delega al Presidente le attività operative inerenti l'attuazione e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione.

Organismo di Vigilanza o OdV

Organo interno di controllo, previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

PA

La pubblica amministrazione e, con riferimento alla pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Partner

Le controparti contrattuali dell'Associazione, quali ad esempio fornitori, finanziatori, prestatori di servizi, con cui l'Associazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (ad esempio associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzi, collaborazioni in genere), destinate a cooperare con l'Associazione nell'ambito delle Attività sensibili.

Procedure interne

Procedure approvate dagli organi preposti e fatte osservare nei rispettivi ambiti di competenza.

Processi sensibili

I processi aziendale nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati.

Protocolli operativi

Sistema strutturato di procedure e di controlli, giudicato idoneo a valere in particolare come misura di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili, in relazione alle finalità perseguite dal Decreto.

Reati

Le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni.

Regole di condotta

Per regole di condotta, nell'ambito del presente Modello di organizzazione e gestione, si intendono:

- le prescrizioni del *Codice Etico*;
- le *procedure interne* richiamate dal Modello di organizzazione e gestione;
- i *principi di comportamento* indicati al paragrafo 4.3 "*Principi generali di comportamento*";
- le *norme* del Codice penale, del Codice civile e delle leggi e decreti, richiamate dal Decreto riportanti le "tipologie di reato";
- il rispetto delle *deleghe e dei poteri* interni;
- gli *obblighi di comunicazione* all'Organismo di Vigilanza degli eventi o fatti indicati al successivo capitolo n. 7;
- ogni altra prescrizione o raccomandazione contenuta nel presente Modello.

2. Il Decreto

La Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 riporta il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (da ora: *il Decreto*) dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*".

Nel dettaglio, l'articolo 5 del Decreto sancisce la responsabilità dell'ente qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Per una descrizione analitica delle fattispecie dei reati su indicati, dei quali l'Associazione è soggetta a potenziale rischio, si rinvia alle singole **Parti Speciali del Modello**.

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal Decreto (ad esempio: il reato di corruzione nel settore privato, i reati tributari, il reato di turbativa d'asta di cui all'art. 353 c.p., il reato di favoreggiamento di cui all'art. 378 c.p., i reati in materia ambientale, falsificazione e frode, traffico di stupefacenti, ecc.).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a **reati commessi all'estero**, nell'interesse o a vantaggio dell'Associazione, dalle persone indicate dall'art. 5 del Decreto ("*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità produttiva dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra*"), a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4 del D.Lgs. 231/2001).

Casi particolari di reati commessi all'estero:

1. in base all'art. 6, comma 2, del c.p. il reato, commesso all'estero, si considera commesso nel territorio dello Stato quando la condotta sia qui avvenuta anche in parte; è sufficiente che nel nostro Paese sia stata posta in essere una qualsiasi attività di partecipazione da parte di qualsiasi dei concorrenti, a nulla rilevando che tale attività parziale non rivesta in sé carattere di illiceità, dovendo essere intesa come "frammento di un unico iter delittuoso da considerare come imprescindibile" (Cassaz. Pen. 4284/2000);
2. in base all'art. 9 c.p. il cittadino che commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana prevede una pena specifica, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nello Stato; qualora la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo (art. 4 D.Lgs. 231/2001).
3. sulla base della legge 146/2006, che introduce i reati transnazionali, occorre che tutti i destinatari del D.Lgs. 231/2001, che operano fuori dei confini nazionali, verifichino eventuali criticità tra le proprie attività, anche in relazione a quanto indicato ai punti precedenti.

La normativa in argomento è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa (Enti e Società forniti di personalità giuridica e Società e Associazioni anche prive di personalità giuridica) che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale.

La responsabilità dell'Ente sorge per connessione con la realizzazione di uno dei reati specificamente previsti dal Decreto, da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'Ente stesso.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'Ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso, e cioè quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, *il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente*, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso, quando l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, *si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*.

L'Ente non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono per l'Ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità disciplinata dall'art. 5, qualora lo stesso dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i reati.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi, attuato anche mediante l'adozione di Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

L'efficacia del Modello deve essere garantita attraverso:

- la verifica costante della sua corretta applicazione;
- l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, l'Ente deve creare al proprio interno un **Organismo di Vigilanza**, dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

Il **sistema sanzionatorio** previsto dal Modello dovrà introdurre sanzioni specifiche verso i destinatari del Modello, graduate in relazione alla qualifica dei destinatari, alla gravità della violazione, alla reiterazione dei comportamenti nel tempo, al pericolo al quale l'Associazione è stata esposta e comunque in relazione al contratto di lavoro vigente o al mandato ricevuto.

La stessa Associazione è soggetta a sanzioni: il sistema di sanzioni previsto dal Legislatore si caratterizza per l'applicazione all'Ente di una sanzione pecuniaria, commisurata per quote.

Il Giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegna ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si completa con l'applicazione della confisca del profitto del reato e, laddove venga applicata una sanzione interdittiva, con la pubblicazione della sentenza.

3. Il Modello di AIE

3.1 Linee Guida

Nella predisposizione del presente Modello, l'Associazione si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria e alle Linee Guida emanate da AIE, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa dell'Associazione.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

A. realizzazione di un sistema di gestione del rischio, volto a rilevare e a gestire le attività dell'Ente che comportano un rischio di reato, composto dalle seguenti attività:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quale area o settore dell'Ente sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- analisi dei rischi potenziali, volta a individuare le possibili modalità attuative dei reati nelle aree già individuate;
- valutazione, costruzione o adeguamento del sistema dei controlli preventivi, in modo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un "*livello accettabile*".

La *soglia di accettabilità* del rischio, nel caso di **reati dolosi**, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non **fraudolentemente**.

Diversamente, nei casi di **reati colposi**, commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, agli effetti esimenti del Decreto non è ipotizzabile alcuna *soglia di accettabilità* del rischio, in quanto è sanzionabile la sola **possibilità di realizzazione di una condotta in violazione** del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme di prevenzione), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dall'apposito Organismo.

In altre parole *non esiste soglia di accettabilità* quando è comunque possibile (o solo ipotizzabile) realizzare condotte in violazione delle norme e delle regole statuite al fine di prevenire i rischi, ciò in quanto nel caso di reati colposi non è concepibile poter ricorrere al concetto di *elusione fraudolenta* dei modelli organizzativi.

Diventa quindi evidente che nell'ipotesi di reati colposi è sufficiente che gli stessi siano voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento; quest'ultimo può infatti verificarsi anche al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti (ad esempio derivanti da condotte "abnormi", ossia strane ed imprevedibili, da parte del lavoratore).

B. individuazione e costruzione dei componenti di un sistema di controllo preventivo (i protocolli), costituiti:

- dal *sistema organizzativo*, sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti;
- dalle *procedure manuali ed informatiche*, tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo opportuni punti di controllo;
- dai *poteri autorizzativi e di firma*, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- dal *sistema di controllo di gestione*, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- dalla *comunicazione al personale e sua formazione*.

C. introduzione di un **sistema disciplinare** e meccanismi sanzionatori.

D. individuazione dell'**Organismo di Vigilanza** attraverso la definizione di:

- requisiti, quali autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità di azione;
- composizione;
- compiti e poteri;
- obblighi di informazione all'OdV.

3.2 Adozione e struttura del Modello

L'Associazione, con l'adozione del Modello, si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di Protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

Nella fattispecie, l'Associazione intende comunicare ai Destinatari il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio, così come individuati nelle successive Parti Speciali.

Il Modello integra gli strumenti organizzativi e di controllo nel seguito indicati:

- **Codice Etico:** elenca i principi rappresentativi della filosofia dell'Ente ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse dell'Associazione, ai quali questi devono attenersi, nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti, e garantisce il regolare svolgimento delle attività, l'affidabilità della gestione e assicura un'elevata immagine;
- **Analisi e valutazione dei rischi** aziendali delle attività ritenute a rischio di commissione di reati, svolta mediante colloqui con il Direttore Generale e i Responsabili delle Funzioni;
- **Sistema dei Poteri** che dal Presidente dell'Associazione consente di attribuire al Direttore Generale e ai responsabili di funzione, i poteri e le autorizzazioni necessari al funzionamento dell'Associazione. Il Sistema consente, inoltre, di realizzare la coincidenza tra organizzazione formale e organizzazione sostanziale;
- **L'Organigramma aziendale**, le principali funzioni, le responsabilità ed i compiti attribuiti;
- **Disposizioni Operative** (le procedure interne), che regolamentano i processi dell'Ente.

Il Modello si compone di:

- una **Parte Generale**, introduttiva dei principi e delle regole generali di comportamento, delle finalità che l'Associazione si prefigge con la sua adozione e dell'organizzazione adottata ai fini della prevenzione dei Reati (i principi di comportamento, il sistema sanzionatorio, l'Organismo di Vigilanza, l'informativa interna);
- più **Parti Speciali**, contenenti gli elementi specifici e le caratteristiche organizzative e strutturali dell'Associazione, la mappatura dei rischi esistenti, rilevati al momento della stesura del Modello ed aggiornate con continuità, al fine di mantenere, nell'ambito del Modello, una rappresentazione veritiera e fedele dell'Ente, utile per l'organizzazione dell'attività di verifica da parte dell'OdV.

Le Parti Speciali riportano inoltre, suddivise per tipologia di Reato, le altre caratteristiche fondamentali del Modello, quali l'analisi dei rischi, l'individuazione delle attività sensibili e le regole, generali e specifiche, istituite al fine di prevenire la commissione dei reati.

Nuove Parti Speciali saranno introdotte a mano a mano che le integrazioni al Decreto introdurranno nuove fattispecie di Reato sanzionabili in capo all'Ente.

La **Parte Speciale A** riporta la descrizione della Struttura esistente dell'Associazione: il modello di *Corporate Governance* adottato, il sistema di deleghe, procure e l'organigramma vigente.

La **Parte Speciale B** tratta dell'analisi preliminare dei processi a rischio, con l'evidenza dei risultati e la valutazione dei rischi potenziali nelle aree sensibili di cui al D.Lgs. 231/2001.

La **Parte Speciale C** tratta dei reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dagli articoli 24 e 25 del Decreto.

La **Parte Speciale D** tratta dei reati colposi commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene del lavoro, di cui all'art. 25-septies¹ del Decreto.

La **Parte Speciale E** tratta dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, di cui all'art. 24-bis del Decreto.

La **Parte Speciale F** tratta dei reati in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies del Decreto.

3.3 Fattispecie delittuose da escludere

L'Associazione, in considerazione della tipologia di attività svolta, della tipologia di clienti e di fornitori con i quali intrattiene rapporti commerciali e professionali, nonché dei principi etici condivisi e pienamente osservati, ha ritenuto di non dedicare alcuna Parte del Modello alla trattazione dei reati nel seguito indicati, valutando **inesistente, per mancanza dei presupposti**, il rischio di incorrere in comportamenti tali da integrare le fattispecie dei reati indicati nei seguenti articoli del D.Lgs. 231/2001:

- Reati di cui all'art. 25bis: "*Falsità in Moneta, in Carte di Pubblico Credito, in Valori di Bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*"².
 MOTIVAZIONE: l'Associazione non gestisce, neppure marginalmente, quale oggetto dell'attività, monete, carte di credito, valori di bollo.
- Reati di cui all'art. 25ter: "*Reati societari*"³.
 MOTIVAZIONE: l'ente è una Associazione alla quale non si applicano i reati specifici.
- Reati di cui all'art. 25quater: "*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*"⁴.
 MOTIVAZIONE: l'Associazione, nel gestire le attività, rispetta rigorosamente, ove del caso, le norme di pubblica sicurezza. Non è praticata l'erogazione di fondi ad Enti od Organizzazioni delle quali non è nota l'attività istituzionale.
- Reati di cui all'art. 25quater 1: "*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*"⁵.
 MOTIVAZIONE: i reati di cui sopra possono essere teoricamente realizzati unicamente nell'ambito di attività svolte da strutture sanitarie o da istituzioni che si richiamano a pratiche non presenti nelle leggi o in usi dello Stato italiano.
- Reati di cui all'art. 25quinqies: "*Delitti contro la personalità individuale*"⁶.
 MOTIVAZIONE: nessuna delle attività svolte dall'Associazione, tenendo conto anche delle policy interne, portano all'individuazione di attività che comportino:
 - la riduzione o il mantenimento in schiavitù delle persone;
 - la prostituzione o pornografia minorile;
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;

¹ Introdotti dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123

² Tipologia di reati introdotta dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409 recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*" e integrato dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99.

³ Tipologia di reati introdotta dall'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61.

⁴ Tipologia di reati introdotta dall'art 3 della Legge 14 gennaio 2003 n. 7 "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*".

⁵ Articolo inserito dall'art. 6 della legge 9 gennaio 2006, n. 7.

⁶ Tipologia di reati introdotta dall'art 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228 "*Misure contro la tratta di persone*".

- tratta di persone;
- acquisto, sfruttamento, alienazione di persone ridotte in schiavitù.
- Reati di cui all'art. 25sexies: "*Abusi di mercato*"⁷, di cui all'art. 10 della L. 62/2005 - legge Comunitaria 2004.
 MOTIVAZIONE: l'Associazione non possiede strumenti finanziari quotati presso Borse valori.
- Reati di cui all'art. 25octies: "*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*"⁸.
 MOTIVAZIONE: l'Associazione non rientra fra i soggetti destinatari degli obblighi indicati negli articoli 11 (intermediari finanziari), 12 (professionisti), 13 (revisori contabili), 14 (altri soggetti) del Decreto Legislativo 21/11/2007 n. 231.
 In ogni caso, tenuto conto che le fattispecie delittuose in questione possono essere realizzate da chiunque (c.d. reati comuni), verranno comunque monitorate le attività aziendali potenzialmente a rischio attraverso l'istituzione di appositi controlli preventivi (protocolli).
- *Reati transnazionali*, di cui alla legge 16 marzo 2006, n. 146.
 MOTIVAZIONE: l'Associazione non ravvisa, tra le proprie attività, i presupposti della commissione dei reati richiamati dall'art. 10 della legge 146/2006, vale a dire:
 - *Associazione per delinquere* (art. 416 c.p.): creazione di un'organizzazione finalizzata alla commissione di reati;
 - *Associazione di tipo mafioso* (art. 416 bis c.p.): creazione di un'organizzazione i cui membri si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva, per commettere i reati;
 - *Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri* (D.P.R. 43/1973, articolo 291-quater);
 - *Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope* (D.P.R. 309/1990, art. 74);
 - *Riciclaggio* (art. 648-bis c.p.): sostituzione o trasferimento di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo;
 - *Impiego di denaro, beni od utilità di provenienza illecita* (art. 648-ter c.p.): impiego in attività economiche o finanziarie di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto;
 - *Disposizioni contro le immigrazioni clandestine* (D.Lgs. 286/1998 art. 12): atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello Stato di uno straniero ovvero atti diretti a procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente;
 - *Intralcio alla giustizia*: induzione a non rendere dichiarazioni (art. 377 bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- Reati di cui all'art. 24 ter: "*Delitti di criminalità organizzata*"⁹.
 MOTIVAZIONE: l'Associazione non ravvisa, tra le proprie attività, i presupposti della commissione dei reati richiamati dall'articolo 2 della legge 15 luglio 2009 n. 94, vale a dire:
 - *Associazione per delinquere* (art. 416, ad eccezione del 6° comma, c.p.);
 - *Delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina* (art. 416, 6° comma, c.p.);
 - *Associazioni di tipo mafioso anche straniere* (art. 416 bis c.p.);

⁷ Tipologia di reati introdotta dall'art. 9, comma 3 della legge 18 aprile 2005 n. 62 "Legge Comunitaria 2004".

⁸ Introdotti dall'art. 63 del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231

⁹ Articolo inserito dall'art. 2 della legge 15 luglio 2009, n. 94.

- *Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);*
- *Sequestro di persona a scopo di rapina e di estorsione (art. 630 c.p.);*
- *Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);*
- *Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, 2° comma, lettera a) n. 5, c.p.).*
- Reati di cui all'art. 25 bis 1: "*Delitti contro l'industria e il commercio*"¹⁰.

MOTIVAZIONE: l'Associazione non ravvisa, tra le proprie attività, i presupposti della commissione dei reati richiamati dalla legge 23 luglio 2009 n. 99, vale a dire:

- *Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);*
- *Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);*
- *Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);*
- *Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);*
- *Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà intellettuale (art. 517 ter c.p.);*
- *Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);*
- *Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);*
- *Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).*
- Reati di cui all'art. 25 novies: "*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*"¹¹.

MOTIVAZIONE: l'Associazione non ravvisa, tra le proprie attività, i presupposti della commissione dei reati richiamati, vale a dire:

- *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).*
- Reati di cui all'art. 25 undecies "*Reati Ambientali*"¹².

MOTIVAZIONE: l'Associazione non ravvisa, tra le proprie attività, i presupposti della commissione dei reati richiamati.

Le successive modifiche e/o integrazioni del testo eventualmente necessarie, aventi carattere sostanziale, tra cui l'adozione di ulteriori Appendici, dedicate alle eventuali nuove tipologie di reati, sono di competenza del Consiglio Generale stesso; gli adeguamenti che non modificano sostanzialmente la struttura ed i contenuti del Modello, possono essere adottati dal Presidente, che riferirà al Consiglio Generale.

3.4 Funzione e scopo del Modello

L'Associazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del *Modello* previsto dal Decreto.

¹⁰ Articolo inserito dall'art. 15 della legge 23 luglio 2009, n. 99.

¹¹ Articolo inserito dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116.

¹² Articolo inserito dal Decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011.

Il presente *Modello* è adottato dal Consiglio Generale (l'Organo dirigente di cui all'art. 6 del Decreto) che, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha istituito un organismo interno di controllo, l'*Organismo di Vigilanza – (OdV)*, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Scopo del *Modello* è la definizione di un sistema strutturato e organico di direttive e di attività di controllo, valido non solo a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma anche quale strumento organizzativo gestionale e di controllo, volto alla razionalizzazione ed al monitoraggio dei comportamenti aziendali.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il *Modello* si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione, la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'Associazione;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Associazione in quanto, anche nel caso in cui l'Associazione stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui l'Associazione intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire all'Associazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del *Modello* sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di *sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali* delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle "aree di attività a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'*Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo* sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della *separazione delle funzioni*;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

3.5 Diffusione del Modello

L'efficace attuazione del *Modello* è funzione anche della sua diffusione e conoscenza all'interno dell'Associazione e della consapevolezza, per tutti i dipendenti, della volontà dell'Associazione di operare nell'ambito di una concreta e costante applicazione dei principi di comportamento in esso contenuti.

L'attuazione del *Modello*, dopo la sua approvazione, è quindi accompagnata da:

- una **formale presentazione del Modello** al Direttore Generale e ai Dipendenti ed a tutti coloro che possono rientrare tra i "destinatari istituzionali";
- l'effettuazione di incontri di illustrazione, sensibilizzazione e formazione del personale sui contenuti del *Modello*;
- la pubblicazione del Modello in *intranet* aziendale, a disposizione del personale dipendente e di tutti gli altri Destinatari interni;
- la consegna del Modello ai Revisori e all'OdV.

Poiché il comportamento dei collaboratori o degli altri soggetti con cui l'Associazione ha rapporti contrattuali (professionisti, soggetti operanti quali rappresentanti, a vario titolo, o quali mandatarî dell'Associazione, fornitori, consulenti ed utenti), in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente *Modello*, può comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, è indispensabile che l'attuazione del Modello sia accompagnata da una specifica diffusione dei suoi contenuti a tali collaboratori e terzi.

A tal fine si renderà necessario provvedere a:

- pubblicare sul sito internet dell'Associazione il Codice Etico e la parte generale del Modello;
- richiedere ai collaboratori ed ai fornitori l'impegno a prendere visione dei documenti di cui sopra, indicando, sui documenti trasmessi a questi, l'apposito indirizzo del sito su cui reperire i documenti;
- richiedere agli stessi di sottoscrivere l'impegno ad applicare tutte le misure idonee a prevenire condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di adeguare le modalità di svolgimento delle prestazioni al modello di organizzazione ed al codice etico adottati dall'Associazione;
- rendere edotti tali soggetti esterni che la mancata applicazione delle norme di comportamento potrà comportare la risoluzione del contratto e/o l'applicazione delle altre sanzioni indicate nel documento.

3.6 Formazione del personale

L'Organo amministrativo, individuato nel Consiglio Generale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, assicura la formazione del personale con lo scopo di garantire un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello da parte dei dipendenti e dei dirigenti.

La formazione sarà differenziata tra la generalità del personale ed il personale che opera nelle specifiche aree di rischio, indicate nel presente Modello.

Il contenuto dei corsi sarà distinto tra:

3.6.1 Parte generale, rivolta alla generalità dei dipendenti

In questo ambito il contenuto minimo della formazione riguarderà:

- *obiettivi e contenuti del Modello e del Codice Etico*: l'importanza del documento quale norma comportamentale interna condivisa;
- attuazione del *Modello Organizzativo*;
- i principi generali di comportamento richiesti;
- le comunicazioni obbligatorie all'OdV;
- sistema disciplinare sanzionatorio.

3.6.2 Parte specifica, rivolta ai dipendenti che operano in aree a rischio

Il contenuto della formazione riguarderà, oltre agli argomenti di carattere generale di cui sopra:

- i reati previsti dal Decreto;
- i rischi nei quali l'Associazione può incorrere;
- i protocolli definiti ai fini della prevenzione dei reati;
- l'attività ispettiva degli organi preposti;
- l'obbligo di informazione.

3.7 Impegno dell'Organo dirigente

L'Organo dirigente assicura lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'organizzazione l'importanza di ottemperare senza riserve ad ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare, a seconda dei livelli e delle responsabilità, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di *compliance* al Modello;
- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.

4. Regole generali

4.1 Il sistema in linea generale

Tutte le operazioni, in specie quelle sensibili, devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, al Codice Etico, ai valori e alle politiche dell'Associazione ed alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione dell'Associazione rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

L'Associazione è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità all'interno dell'Ente;
- chiara e formale segregazione dei ruoli, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- massima separazione possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue, e lo conclude ed il soggetto che lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

4.2 Il sistema delle deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenza delle attività nell'ambito delle Operazioni Sensibili) e, contestualmente, da sufficiente elasticità, al fine di consentire una gestione efficiente dell'attività aziendale.

4.2.1 Deleghe

Si intende per *delega* l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, correlato ai necessari poteri, contenuto nel sistema di comunicazioni organizzative.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono correlare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo inequivocabile:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.
- il delegato deve poter disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

4.2.2 Procure

Si intende per *procura* il negozio giuridico unilaterale con cui l'Associazione attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.

Ai titolari di una Funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, è conferita una "*procura generale funzionale*" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione, attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- **Procure generali funzionali:** sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna; le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici.
- **Procure speciali:** sono rilasciate per il compimento di una operazione specifica. Detta procura cessa o con il compimento dell'attività in essa descritta, o con la successiva revoca nel caso in cui tale attività non sia stata ancora svolta o non debba più essere svolta.

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore, il loro rispetto ed applicazione e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative (i documenti interni con cui sono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche, nel caso in cui siano riscontrate anomalie.

4.3 Principi generali di comportamento

Tutti i **Destinatari** dovranno adottare regole di condotta conformi a quanto prescritto, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

DIVIETI

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- porre in essere (o tentare) azioni o comportamenti finalizzati alla commissione dei reati previsti dal Decreto, quali, a titolo esemplificativo,
reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 del Decreto):
 - destinare a finalità diverse dalla realizzazione delle opere o dallo svolgimento delle attività di pubblico interesse per le quali l'Associazione ha ottenuto dallo Stato o da un altro ente pubblico o dalla Comunità europea contributi, sovvenzioni o finanziamenti (*malversazione a danno dello Stato, art. 316-bis cp*);
 - far ottenere indebitamente all'Associazione, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato o da altri enti pubblici o dalla Comunità europea (*indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, art. 316-ter cp*);

- indurre in errore, usando artifici o raggiri, lo Stato o un altro ente pubblico, al fine di ottenere un ingiusto profitto o erogazioni pubbliche (*truffa in danno dello Stato, artt. 640 e 640-bis cp*);
- alterare, in danno dello Stato o di un ente pubblico, il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico pubblico o ad esso pertinenti (*frode informatica ai danni dello Stato o di un ente pubblico, art. 640-ter cp*).

delitti informatici e trattamento illecito di dati:

- introdursi abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero mantenersi contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo (*accesso abusivo ad un sistema informatico, art. 615-ter cp*);
- procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o fornire indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo (*detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, art. 615-quater cp*);
- intercettare fraudolentemente comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero impedirle o interromperle (*intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, art. 617-quater cp*);
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui (*danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, art. 635-bis cp*);
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità (*danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, art. 635-ter cp*).

concussione e corruzione:

- offrire o promettere ad un pubblico ufficiale, ad un incaricato di pubblico ufficio o a soggetti a questi correlati, denaro od altre utilità al fine di compiere, omettere o ritardare un atto del suo ufficio (*corruzione e/o concorso in concussione*).

reati in materia di violazione del diritto d'autore:

- riprodurre e distribuire o altrimenti diffondere al pubblico, anche attraverso il sito internet dell'ente, materiale protetto dal diritto d'autore e dai diritti connessi senza le autorizzazioni previste dalla legge e rilasciate dalle autorità competenti;
 - scaricare e condividere film o musica attraverso sistemi di condivisione *peer to peer* utilizzando i PC dell'Associazione, senza le autorizzazioni previste dalla legge e rilasciate dalle autorità competenti;
 - installare pacchetti applicativi e software in genere che non siano stati regolarmente acquistati o comunque che siano sprovvisti delle opportune licenze d'uso;
 - "caricare" (*upload*) sulla rete internet e sui PC dell'ente materiale protetto dal diritto d'autore non provvisto delle autorizzazioni previste dalla legge e rilasciate dalle autorità competenti;
 - realizzare o diffondere rassegne stampa interne senza aver preventivamente ottenuto le autorizzazioni previste dalla legge e rilasciate dalle autorità competenti.
- operare nell'ambito delle attività aziendali, o autorizzare operazioni, senza la dovuta DILIGENZA e PRUDENZA, o comunque senza la necessaria PERIZIA, propria o dei soggetti ai quali le attività sono delegate, tali da poter escludere che la colpa di eventi dannosi possa risalire all'Associazione o ad alcuno dei Destinatari del Decreto;
 - porre in essere azioni o comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle previste dal Decreto, possano potenzialmente diventarlo;

- porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione o di incaricati di un pubblico servizio, in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

Più in particolare, nell'ambito dei suddetti comportamenti (sanciti anche dal *Codice Etico* adottato dall'Associazione) ai Destinatari del Modello di Organizzazione **è fatto divieto di:**

- 1) effettuare elargizioni in denaro a soggetti che rivestono cariche pubbliche (elettive o meno) o politiche (dirigenti/funzionari di partiti politici) a pubblici ufficiali o a incaricati di pubblico servizio o, in genere, a rappresentanti della Pubblica Amministrazione ("Funzionari pubblici");
- 2) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalle procedure aziendali; in particolare è vietata qualsiasi forma di regalo a "Funzionari pubblici" italiani ed esteri o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda; gli omaggi consentiti si devono caratterizzare sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere l'immagine dell'Associazione e devono essere documentati in modo adeguato, al fine di consentire le dovute verifiche;
- 3) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (ad esempio assunzioni o promesse di assunzione) in favore di "funzionari pubblici" (o loro familiari), che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- 4) effettuare prestazioni in favore di Partner, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo o di collaborazione, costituito nei confronti dei Partner stessi;
- 5) riconoscere compensi a favore dei collaboratori che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti;
- 6) accettare per se stessi o per i propri familiari elargizioni in denaro, omaggi o regali al di fuori della prassi aziendale, nonché altri vantaggi o prestazioni di qualsiasi natura, tali che possano influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio, anche indiretto, all'Associazione;
- 7) richiedere od accettare per i propri familiari o per altre persone legate da vincoli di amicizia o di altra natura (partner in società di persone, finanziatori, componenti di collegi, ecc.) vantaggi di qualsiasi natura, quali: assunzioni, avanzamenti di carriera, beni in natura, cariche in enti, società od associazioni, ecc.;
- 8) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- 9) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- 10) impedire lo svolgimento di controlli o verifiche da parte degli organi dell'Ente o da terzi, su incarico degli stessi organi;
- 11) alterare i dati contenuti negli archivi informatici aziendali o nelle banche dati ai quali l'Associazione ha accesso;
- 12) produrre documenti di qualunque genere o dichiarazioni non conformi alle risultanze del sistema informativo aziendale, dei dati contabili, delle deliberazioni degli organi dell'Associazione;
- 13) detenere materiale e dati inerenti lo sfruttamento della persona, soprattutto se minori, o accedere ai siti internet che presentano tali dati ed immagini;
- 14) effettuare elargizioni ad enti o associazioni dei quali non è chiaramente conosciuta l'attività o la successiva destinazione dei fondi;
- 15) esporre nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali fatti non veri, al fine di conseguire un ingiusto profitto;
- 16) omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Associazione, in modo da indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione;

- 17) avviare e intrattenere rapporti commerciali con Aziende ed Enti nei confronti dei quali è noto il coinvolgimento in attività con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico o contro la personalità individuale;
- 18) acquistare beni produttivi dei quali è nota o facilmente ricostruibile la provenienza illecita;
- 19) sostituire, trasferire o, comunque, utilizzare capitali di provenienza illecita;
- 20) impiegare nell'attività aziendale denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita;
- 21) installare programmi in modo difforme rispetto alla procedura stabilita dal referente dei sistemi informatici;
- 22) non diffondere materiale, in qualsiasi forma, se protetto dal diritto d'autore senza averne preventivamente ottenuto le necessarie autorizzazioni.

OBBLIGHI

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA LAVORO

Ai fini di garantire l'adozione e il rispetto delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro ed i soggetti da questi designati dovranno osservare le seguenti prescrizioni:

- 1) predisporre la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza e la conseguente elaborazione del documento;
- 2) designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, con le capacità e competenza di cui all'articolo 28 del Testo Unico sulla sicurezza;
- 3) provvedere all'eliminazione dei rischi e, se ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- 4) prevedere il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;
- 5) ridurre i rischi alla fonte;
- 6) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- 7) limitare al minimo il numero dei lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio;
- 8) utilizzare in modo limitato gli agenti chimici, fisici o biologici sui luoghi di lavoro;
- 9) dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- 10) garantire il controllo sanitario dei lavoratori;
- 11) allontanare il lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e adibirlo, ove possibile, ad altra mansione;
- 12) fornire adeguata informazione e formazione per i lavoratori;
- 13) assicurare la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 14) programmare misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- 15) adottare misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- 16) assicurare l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- 17) garantire una regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

5. Il sistema sanzionatorio

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle **regole di condotta** imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal *Modello* sono assunte dall'Associazione in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'Associazione e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dal datore di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato.

L'Associazione non è tenuta quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di **lavoro subordinato**, qualsiasi provvedimento sanzionatorio dovrà rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In ragione della loro valenza disciplinare, **il codice etico, i principi di comportamento di cui al paragrafo 4.3 e le procedure definite dal presente Modello di Organizzazione (le "regole di condotta")**, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, vanno espressamente inseriti nel *regolamento disciplinare aziendale* o comunque *formalmente dichiarati vincolanti* per tutti i destinatari del modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, legge n. 300/1970, "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*", evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

5.1 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del *Modello* da parte degli Amministratori dell'Associazione, l'*OdV* informerà i Revisori Contabili, i quali provvederanno, **in base alla gravità della violazione**, ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente *Modello* o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del *Modello* stesso, si applicheranno, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità e in analogia a quanto previsto dal Contratto nazionale della categoria dirigenti per il settore di appartenenza, avuto riguardo del livello di gravità delle infrazioni, quale indicato, a titolo esemplificativo, al successivo paragrafo 5.3.

5.3 Sanzioni per gli altri Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente *Modello*, e richiamate a titolo esemplificativo al paragrafo precedente, sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Le sanzioni saranno irrogate dai Servizi Amministrativi su segnalazione dell'Organo Dirigente.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dallo Statuto dei lavoratori, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 ed eventuali normative speciali applicabili.

Pertanto nel caso di violazioni delle *regole di condotta* che possano dar luogo a problemi prevalentemente di carattere tecnico-organizzativo è possibile adottare misure anche solo a livello di diversa attribuzione di mansioni e responsabilità, quale *l'adibizione del dipendente ad altra area aziendale*, purché ciò non comporti un suo *demansionamento*.

In particolare, in riferimento ai Provvedimenti disciplinari previsti dai C.C.N.L. vigenti, e tenuto conto delle procedure ivi prescritte, si stabilisce che:

A. Incorre nei provvedimenti di Richiamo verbale o Ammonizione scritta

Il lavoratore dipendente che violi una delle *regole di condotta* (ad esempio che non osservi le procedure scritte, ometta di dare comunicazione all'*Organismo di Vigilanza* delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del *Modello* stesso.

L'erogazione del provvedimento sarà valutata in base alla gravità della violazione, tenuto conto del livello di responsabilità del lavoratore.

B. Incorre nel provvedimento della MULTA

Il lavoratore che violi ripetutamente le *regole di condotta* o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento ripetutamente non conforme alle prescrizioni del *Modello* stesso.

C. Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE dal lavoro

Il lavoratore che, violando le *regole di condotta* o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del *Modello* stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'Associazione, ovvero denunciando all'OdV o a terzi la commissione di reati non rispondenti al vero, arrechi danno all'Associazione stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei propri beni.

D. Incorre nel provvedimento di LICENZIAMENTO per mancanze

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente *Modello*, diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero che denunci all'OdV la commissione di reati non rispondenti al vero, avendo altresì diffuso a terzi tale denuncia, determinando grave danno patrimoniale o di immagine all'Associazione.

Le sanzioni sopra richiamate saranno comunque applicate anche in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla gravità e prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- alla posizione funzionale e alle mansioni del lavoratore;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

5.4 Sanzioni nei confronti dei Revisori Contabili e del Tesoriere

In caso di accertata violazione del *Codice Etico o dei Principi generali di comportamento di cui al paragrafo 4.3 della Parte Generale* da parte dei Revisori contabili e del Tesoriere dell'Associazione, l'OdV ne darà informazione al Consiglio Generale.

L'Organo dirigente valuterà, in base alla gravità o alla reiterazione della violazione, se darne informazione all'Assemblea Generale per gli opportuni provvedimenti.

5.5 Sanzioni nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del *Codice Etico o dei Principi generali di comportamento di cui al paragrafo 4.3 della Parte Generale* da parte dei componenti l'OdV, l'organo aziendale che ne è venuto a conoscenza informerà, tramite il Presidente, il Consiglio Generale e i Revisori Contabili, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste, anche tenendo conto di quanto indicato al successivo paragrafo 6.4 (revoca per giusta causa).

5.6 Sanzioni nei confronti di partner, collaboratori e consulenti

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori interni od esterni o da altri soggetti con cui l'Associazione ha rapporti contrattuali, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente *Modello* e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali (lettere di incarico, accordi o contratti di collaborazione), anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Associazione, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

I provvedimenti, assunti dal Presidente nei confronti di partner, collaboratori e consulenti, saranno comunicati al Consiglio Generale e all'OdV.

6. L'Organismo di Vigilanza

6.1 Premessa

Il Decreto prevede (articolo 6, comma 1, lettera b) che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati, qualora l'Organo Dirigente abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo: l'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6 del Decreto), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7 del Decreto).

L'art. 7, co. 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

6.2 Compiti dell'OdV

Per una corretta configurazione dell'OdV è necessario valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

L'OdV opera con la massima autonomia ed indipendenza ed è autorizzato a svolgere qualunque tipo di controllo od ispezione, funzionali allo svolgimento dei compiti affidatigli, e consistenti nelle seguenti attività:

- appurare l'esistenza e l'effettiva predisposizione:
 - dei modelli di organizzazione (individuazione dei reati e definizione dell'attività di prevenzione);
 - dei protocolli (modalità di programmazione e di attuazione delle decisioni relative ai reati da prevenire);
 - delle procedure;
 - delle normative interne;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello di organizzazione e controllo, ovvero verificare la corrispondenza al presente Modello organizzativo dei comportamenti aziendali;
- garantire l'adempimento di tutti gli obblighi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro, previsti dal complesso della normativa vigente ed elencati, a titolo esemplificativo, nell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- svolgere attività di tipo ispettivo (il c.d. *compliance* e *fraud auditing*) che la vigilanza sul Modello comporta, utilizzando possibilmente anche strumenti di *security* o di *forensic account*, quali la business intelligence;
- vigilare sul rispetto del Codice Etico e dei Principi di comportamento di cui al paragrafo 4.3 da parte dei Destinatari;
- valutare costantemente l'adeguatezza del Modello organizzativo adottato, verificandone, cioè, l'effettiva capacità di prevenire in concreto i comportamenti indesiderati;
- svolgere analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e di funzionalità del Modello;
- predisporre una relazione informativa, su base almeno annuale, da inviare al Consiglio Generale, in ordine all'attività di controllo e verifica svolte e all'esito delle stesse;

- curare il necessario aggiornamento del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale attività, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - presentare al Consiglio Generale proposte di modifica, integrazione o adeguamento del presente Modello organizzativo e del Codice etico, al fine di rendere tali documenti conformi ad eventuali modifiche della struttura o della missione dell'Associazione, ovvero al fine di colmare lacune o imperfezioni riscontrate in sede di applicazione del Modello organizzativo ovvero del Codice etico;
 - gestire il *follow-up*, vale a dire la verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per consentire la più ampia possibilità di svolgimento della propria attività di sorveglianza, l'OdV e gli eventuali collaboratori, interni od esterni, questi ultimi dietro presentazione di apposita lettera di incarico, potranno:

- svolgere ispezioni in tutti gli Uffici dell'Associazione, accedendo a tutta la documentazione conservata presso gli stessi;
- richiedere al soggetto responsabile informazioni con riferimento ad atti ed attività da questi compiute.

Si tratta di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

Si sottolinea infine che le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente (il Consiglio Generale) è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento.

L'OdV non ha compiti operativi, ma ha una dotazione adeguata di risorse finanziarie, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti.

6.3 Requisiti dell'OdV

L'Organismo chiamato a svolgere le funzioni di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, dovrà possedere specifiche caratteristiche.

Organo dell'Ente

Il compito di cui sopra è affidato ad un "*organismo dell'Ente*", cioè un organo interno all'Associazione, quali possono essere i Collegi ed i Comitati.

Autonomia ed indipendenza

L'OdV deve essere dotato di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*", vale a dire dotato di una generale autonomia funzionale all'interno dell'Associazione; la posizione dell'Organismo nell'ambito dell'Associazione dovrà poter garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di ogni componente dell'Associazione.

L'OdV opera in stretta collaborazione con il Presidente e con il Direttore Generale.

Professionalità

L'OdV deve conoscere non solo le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva (es. campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari, metodologie per l'individuazione dei fatti dolosi, ecc.), ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico-penalistico (conoscenza delle modalità realizzative dei reati).

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (ad esempio: RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

Continuità di azione

I componenti dell'Organismo devono essere in grado di assicurare una vigilanza costante sull'attività aziendale e sul rispetto del Modello.

Onorabilità e assenza di conflitti di interesse

Oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito fanno riferimento all'onorabilità, all'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi e con il vertice dell'Ente.

Non possono essere nominati membri dell'OdV, e se nominati decadono dal loro ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Tra le cause di ineleggibilità è prevista la condanna, anche con sentenza non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati di cui al D.lgs 231/2001 e per coloro nei confronti dei quali sia stata emessa sentenza di patteggiamento divenuta irrevocabile per gravi fatti corruttivi.

6.4 Identificazione e regolamentazione interna dell'OdV

La contestuale presenza dei requisiti di cui al paragrafo precedente conduce all'identificazione dell'OdV dell'Associazione in un organo autonomo, operante con la massima autonomia ed indipendenza, in *posizione di staff* con gli altri organi dell'Ente e con l'intera struttura operativa.

L'OdV è organo monocratico, nominato dal Consiglio Generale e composto da un soggetto che possieda specifiche professionalità nel settore.

Tenuto conto che l'OdV può essere composto anche da figure esterne, l'Organo Dirigente dovrà accertare, all'atto della nomina, che tali membri possiedano, oltre alle competenze professionali richieste, anche i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

L'operatività interna dell'OdV è regolata come segue:

DURATA

La durata naturale del mandato è da intendersi fino alla scadenza del mandato dell'Organo collegiale che lo ha designato.

REINTEGRO

In caso di mancanza di uno dei membri effettivi per dimissioni, revoca o altra causa, il Consiglio Generale, appositamente convocato, dovrà provvedere al reintegro.

EMOLUMENTO

L'emolumento dell'OdV è stabilito dal Consiglio Generale, all'atto del conferimento del mandato.

CESSAZIONE

Il mandato cessa per: scadenza naturale (come sopra), dimissioni, revoca per giusta causa da parte dell'Organo che ha conferito il mandato stesso.

Al riguardo, per giusta causa di revoca, dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il membro inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei doveri propri del membro dell'OdV, come definiti nel Modello;

- l'inosservanza dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e nel precedente paragrafo 4.3;
- una sentenza di condanna dell'Ente ai sensi del Decreto, anche se con sentenza non irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett.d) del Decreto;
- il rinvio a giudizio a seguito di comunicazione dell'esito delle indagini svolte in sede penale per uno dei reati previsti dal Decreto (Cassaz. N. 7983/2008);
- l'avvenuta condanna, anche se con sentenza non irrevocabile, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

6.5 Operatività dell'OdV

L'OdV dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante la stesura di un regolamento delle proprie attività.

L'OdV dovrà ricevere con periodicità almeno annuale reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, da concordare con l'RSPP.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le strutture/funzioni dell'Ente onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Dlgs 231/2001.

Lo svolgimento di attività ispettive potrà, con decisione dell'OdV, essere affidato a professionisti esterni di comprovata esperienza e professionalità, anche non facenti parte dell'OdV.

I compiti eventualmente delegati all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento delle attività di carattere tecnico-ispettivo, fermo restando l'obbligo dei professionisti esterni di riferire all'OdV; è evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

L'OdV ed i collaboratori esterni eventualmente incaricati, presentando questi ultimi apposita lettera di incarico, potranno svolgere ispezioni in tutti gli uffici dell'Associazione, accedendo a tutta la documentazione conservata presso gli stessi, e potranno richiedere al soggetto responsabile informazioni con riferimento ad atti ed attività da questi compiute.

I dipendenti dovranno fornire le informazioni in modo tempestivo, chiaro, veritiero.

Di ciascuna verifica od ispezione è redatto un verbale, tenuto agli atti dell'OdV.

L'OdV, qualora riscontri da parte di taluno dei Destinatari comportamenti contrari alle disposizioni legislative in vigore, al *Codice Etico* o al presente *Modello*, provvederà ad inoltrare dettagliata segnalazione al Presidente, al Direttore Generale nonché, ove dovuto, alle Autorità competenti.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli Organi dell'Ente e potrà a sua volta presentare richiesta di convocazione del Consiglio Generale, per riferire in merito al funzionamento del *Modello* od a situazioni specifiche.

Per lo svolgimento, in autonomia, delle proprie attività l'OdV disporrà di un proprio budget di spesa, che dovrà essere predisposto annualmente dallo stesso OdV ed approvato dal Consiglio Generale, del quale dovrà rendere conto all'Organo Dirigente.

6.6 L'attività di reporting dell'OdV verso altri organi aziendali

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità:

- **su base continuativa**, al Presidente;
- **periodicamente**, predisponendo una relazione scritta al Consiglio Generale, contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite e di altri temi di rilevanza.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli Organi su indicati, la corrispondente segnalazione deve essere destinata anche all'altro organo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce, devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV in un apposito libro delle adunanze dell'organismo di vigilanza.

Il Consiglio Generale ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le Funzioni competenti, e precisamente:

- con la Funzione Servizio Legale e Assistenza Fiscale ai soci, ad esempio per l'interpretazione della normativa rilevante o delle clausole contrattuali, per la modifica o integrazione della mappatura delle aree sensibili, per gli adempimenti amministrativi, ecc;
- con le Funzioni Servizi Amministrativi, per approfondimenti in merito ai sistemi contabili aziendali, alla formazione del bilancio, per lo sviluppo del controllo di gestione o per approfondimenti sul controllo interno.

6.7 Verifiche sull'adeguatezza e conoscenza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza, che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso Organismo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti dell'Associazione e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'Associazione in relazione ai Processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una review di tutte le segnalazioni eventualmente ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei dipendenti (compresi i dirigenti) e degli Organi sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Parallelamente, l'OdV verifica, attraverso sondaggi ed interviste mirate rivolte ai Destinatari, l'effettiva conoscenza e condivisione dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello. La mancata (o comunque limitata) conoscenza dei principi di comportamento richiesti, trattandosi di grave carenza che influisce sull'efficace attuazione del Modello (rif. articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), richiederà l'erogazione di formazione specifica o quantomeno l'integrazione dell'informativa esistente.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di Relazione periodica al Consiglio Generale. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

6.8 Le responsabilità dell'OdV

Di base all'OdV non è attribuita funzione di garanzia, nel senso che l'OdV non è garante del rispetto della legge, dei protocolli e delle procedure, ma svolge una funzione di vigilanza sul rispetto di quanto stabilito nel codice etico e nei Modelli di Organizzazione e che i predetti documenti siano atti a prevenire in modo efficace i reati di cui al Decreto.

Pertanto le responsabilità dell'OdV possono delinearci come segue:

Responsabilità penale: l'obbligo di vigilanza a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non comporta in capo agli stessi un dovere di prevenzione di possibili reati da parte dei soggetti apicali o dei loro sottoposti, bensì rappresenta soltanto un presupposto per escludere la responsabilità

amministrativa dell'ente, il che consente di ridurre la responsabilità penale ad ipotesi meramente residuali (e cioè alle ipotesi di concorso nei reati commessi dagli amministratori o dai loro sottoposti).

Responsabilità civile verso terzi: il fatto che il D.Lgs. 231/2001 non attribuisca all'Organismo di Vigilanza una posizione di garanzia di diritti di terzi (soci, creditori, *stakeholders* in generale), né conferisca poteri di intervento ai fini della prevenzione di comportamenti irregolari o illeciti da parte degli amministratori, ma si limiti ad indicare le modalità organizzative e le condizioni in presenza delle quali l'Associazione può essere dichiarata esente da responsabilità amministrativa, consente di escludere la sussistenza di una responsabilità extracontrattuale dei componenti dell'Organismo di Vigilanza nei confronti dei terzi.

Responsabilità contrattuale verso l'ente, l'ambito dei danni che i componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno essere tenuti a risarcire risulterebbe circoscritto al solo pregiudizio subito dall'ente a seguito delle sanzioni (pecuniarie ed interdittive) applicate di fronte alla commissione del reato presupposto.

Infatti la responsabilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza si qualifica come un responsabilità per colpa, derivante da una violazione dell'obbligo di diligenza al quale essi devono attenersi nell'esecuzione delle loro prestazioni. La responsabilità non potrà dunque mai essere attribuita su basi puramente oggettive, ma dovrà essere fondata sull'accertamento di due presupposti: e cioè sull'accertamento, da un lato, di un inadempimento (consistente in una violazione dell'obbligo di diligenza nello svolgimento delle funzioni di vigilanza di cui i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono contrattualmente investiti); e d'altro lato sull'accertamento della sussistenza di un nesso di correlazione causale tra l'inadempimento ed il danno.

7. L'informativa all'OdV

7.1 Informazioni su eventi o fatti rilevanti in ordine al rispetto del Modello

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Dipendenti, degli Organi sociali, dei collaboratori e consulenti, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'Associazione ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti sono tenuti a far pervenire ai propri superiori gerarchici o all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i Direttori hanno l'obbligo di segnalare direttamente all'OdV eventuali violazioni poste in essere da Dipendenti, collaboratori e consulenti, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i Consiglieri, i Revisori ed i componenti degli altri Organi sociali hanno l'obbligo di trasmettere senza indugio all'OdV le notizie e la documentazione della quale siano venuti in possesso, anche al di fuori della propria attività istituzionale, dalle quali emergano possibili responsabilità dell'Associazione in ordine ai Reati di cui al Decreto od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- la Funzione Servizi Amministrativi deve trasmettere all'OdV i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate in riferimento alle prescrizioni del Modello e ai reati previsti dal Decreto;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

7.2 Modalità di trasmissione delle informazioni

Coerentemente con quanto stabilito dal Modello di organizzazione, se un dipendente desidera o deve segnalare una violazione del Codice etico o del Modello, deve riferire al suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferirsi direttamente all'OdV.

Le segnalazioni dei dati e dei fatti effettuate direttamente all'OdV, dovranno essere fatte pervenire attraverso comunicazioni scritte, indicando espressamente che la corrispondenza è riservata all'OdV; la segnalazione dovrà contenere tassativamente:

- le generalità e la residenza del soggetto che effettua la comunicazione;
- la qualifica del rapporto esistente con l'Associazione (Dipendente, Consigliere, Revisore, Collaboratore, ecc.);
- il riferimento alle prescrizioni del *Modello* e ai reati previsti dal Decreto;
- le modalità circostanziate di commissione del reato: la descrizione dell'evento e l'indicazione del soggetto (o dei soggetti) che ha (o hanno) commesso il fatto;
- la sottoscrizione della comunicazione.

Non saranno pertanto prese in considerazione dall'OdV le segnalazioni anonime, generiche o non riferite ai reati di cui al Decreto.

Qualora tuttavia la comunicazione, non anonima e non generica, dovesse segnalare la commissione di reati diversi da quelli di cui al Decreto, l'OdV è tenuto a trasmettere immediatamente la comunicazione stessa al Presidente, per gli opportuni provvedimenti.

Le comunicazioni di cui sopra dovranno essere protocollate e conservate a cura dell'OdV su apposito protocollo, avendo cura di garantire l'anonimato del soggetto che effettua la comunicazione.

La falsità delle segnalazioni presentate all'OdV è definita quale illecito disciplinare e comporterà l'applicazione delle sanzioni indicate al precedente Capitolo 5.

7.3 Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, le funzioni aziendali a rischio devono trasmettere all'OdV le informazioni delle quali siano venuti a conoscenza, concernenti:

- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, rientranti nella sfera di riferimento di AIE o di suoi dipendenti, per i reati di cui al decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal decreto;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altri Servizi o dai Revisori Contabili nell'ambito delle loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e le eventuali sanzioni irrogate in riferimento alle prescrizioni del Modello e ai Reati previsti dal Decreto;
- le risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.), dalle quali risultino anomalie o atipicità nell'ambito delle informazioni disponibili;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- copia della reportistica periodica, ritenuta rilevante, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Deve comunque chiarirsi che all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

7.4 La protezione dei documenti dell'OdV

Tutti i documenti dell'OdV: corrispondenza, verbali, ispezioni, denunce, verifiche, "pratiche", ecc. dovranno essere custoditi a cura e sotto la responsabilità dell'OdV e sono considerati, ai fini della tutela dei terzi, quali "*dati sensibili*" di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

Pertanto l'OdV è considerato, ai soli fini interni, quale "*Titolare del trattamento*" e i dati saranno soggetti alle misure minime di sicurezza di cui agli articoli 33, 34 e 35 del Decreto indicato al punto precedente.

Qualora tra i dati custoditi dall'OdV dovesse essere compreso uno o più documenti contenente dati giudiziari ai sensi del Decreto 196/2003, l'Associazione sarà tenuta agli adempimenti di cui allo stesso Decreto, attribuendo all'OdV la qualifica di "*Responsabile del trattamento*".

