

ASSOCIAZIONE APRITICIELO

Pino Torinese (TORINO)
Strada dell'Osservatorio 30
CF 90022960018

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE
EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 e s.m.i.**

Adottato in data 1° novembre 2023
Aggiornato in data 30/01/2024
Aggiornato in data 03/07/2025

Indice generale

<u>LEGENDA</u>	3
<u>INTRODUZIONE</u>	6
<u>CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE</u>	7
<u>1.1. L’ASSOCIAZIONE RICONOSCIUTA APRITICIELO</u>	7
<u>1.2. NATURA DELLA RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA INTRODotta DAL DECRETO 231</u>	9
<u>1.3. CRITERI D’IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA IN CAPO ALL’ENTE</u>	11
<u>1.4. GLI ‘ILLECITI PRESUPPOSTO’ FONTE DI POTENZIALE RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL DECRETO N. 231</u>	14
<u>1.5. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231</u>	18
<u>1.6. CARATTERISTICHE NORMATIVE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE</u>	20
<u>CAPITOLO 2 - IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE ADOTTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 DELL’ASSOCIAZIONE APRITICIELO</u>	23
<u>2.1. LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE</u>	23
<u>2.2. OGGETTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE</u>	25
<u>2.3. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE</u>	30
<u>2.4. METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE</u>	31
<u>2.5. DESTINATARI</u>	33
<u>2.6. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO</u>	33
<u>2.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE E FORMAZIONE</u>	35
<u>CAPITOLO 3 – L’ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	36
<u>3.1. IDENTIFICAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	36
<u>3.2. NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	37
<u>3.2.1. REQUISITI DI ONORABILITA’</u>	37
<u>3.2.2. VERIFICA DEI REQUISITI</u>	38
<u>3.2.3. CAUSE DI DECADENZA</u>	38
<u>3.2.4. CAUSE DI SOSPENSIONE</u>	39
<u>3.2.5. TEMPORANEO IMPEDIMENTO DI UN COMPONENTE</u>	40
<u>3.3. COMPITI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	40
<u>3.3 – bis DESIGNAZIONE DEL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO</u>	41
<u>3.4. L’INFORMATIVA ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI DESTINATARI (I CD. <FLUSSI INFORMATIVI> VERSO L’O.D.V.)</u>	42
<u>3.5. RIPIORTO DA PARTE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI (I CD. <FLUSSI INFORMATIVI> DALL’O.D.V.)</u>	44
<u>3.6. REGOLE DI COMPORTAMENTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	45
<u>3.7. FLUSSI NEI CONFRONTI DEL RPCT</u>	46
<u>CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE</u>	47
<u>4.1. PREMESSA</u>	47
<u>5. VERIFICHE SULL’EFFICACIA DEL MODELLO</u>	54
<u>6. AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL MODELLO</u>	55

LEGENDA

Per agevolare la lettura (e facilitare la comprensione) del presente documento si è pensato utile fornire preliminarmente una breve illustrazione del significato delle locuzioni -prevalentemente di carattere tecnico- più frequentemente utilizzate nelle pagine che seguono

Associazione Apriticielo: *l'Associazione riconosciuta Apriticielo (o anche solo l'Associazione' o l'Ente') con sede in Pino Torinese (TO), Strada dell'Osservatorio n. 30;*

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (o anche soltanto CCNL): *il contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al personale dipendente dell'Associazione Apriticielo (ovvero il CCNL FEDERCULTURE vigente);*

Codice Etico: *il Codice deontologico / comportamentale adottato dall'Associazione Apriticielo pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente;*

Commissione dell'illecito presupposto da parte di Apicali o Dipendenti dell'Associazione: *il Decreto 231 del 2001 prevede il sorgere della responsabilità amministrativa in capo all'Ente nel caso in cui un illecito presupposto venga commesso -qui semplificando- da parte di soggetti Apicali o Dipendenti dell'Associazione nell'interesse o vantaggio di quest'ultima. Vale sin d'ora evidenziare che l'illecito presupposto (nella stragrande maggioranza dei casi altro non è che un reato previsto dal codice penale) può essere commesso materialmente dall'apicale o dipendente dell'Associazione sia da solo, sia in concorso con altri soggetti (persone fisiche) anche estranee alla Associazione. In tale ultimo scenario -che ricade nell'ipotesi penalistica del 'concorso di persone nel reato'- il contributo che l'intraneo' all'Associazione può fornire nella realizzazione del reato può essere sia di carattere materiale/oggettivo (es. consegna della 'tangente' e realizzazione dell'accordo corruttivo con il Pubblico Ufficiale nel reato di corruzione), sia soggettivo (es. consigli di contenuto illecito, rafforzamento del proposito criminoso già presente nell'altro concorrente che materialmente consegna la 'tangente' al Pubblico Ufficiale, etc.). In entrambi i casi il contributo dell'intraneo' alla realizzazione, in concorso con altre persone (anche estranee all'Associazione) del reato presupposto, può far scattare la responsabilità amministrativa della Associazione;*

Destinatari: *i soggetti Dipendenti dell'Associazione (ed eventuale Personale in regime di Distacco o di Somministrazione operante per la medesima), i Membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori, il Presidente dell'Associazione, i Soci dell'Associazione, i Consulenti, gli Agenti o i Fornitori dell'Ente (sia che si tratti di persone fisiche sia che si tratti di persone giuridiche o enti non personificati);*

Documento di Valutazione del Rischio (o anche solo 'DVR'): *il documento redatto dal Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81 del 2008 (cosiddetto TUS – Testo Unico Sicurezza);*

Illeciti presupposto (o anche 'reati presupposto' o 'reati/illeciti 231'): *gli illeciti (prevalentemente reati previsti dal codice penale) richiamati, per la maggior parte dei casi nel D. Lgs. n. 231 del 2001 agli articoli 23 e seguenti la commissione dei quali -da parte di un apicale o di un dipendente della Associazione- può generare, ricorrendo gli ulteriori presupposti di legge, responsabilità amministrativa in capo all'Associazione Apriticielo.*

Modello Organizzativo e di Gestione (o anche solo 'Modello' o 'Modello Organizzativo'): *il documento redatto ed adottato dall'Associazione Apriticielo all'esito dell'attività di mappatura e*

risk assesment finalizzata ad individuare le aree 'sensibili' in cui è più 'materiale' il rischio realizzazione di illeciti presupposto da parte di Apicali o Dipendenti dell'Ente nell'interesse o a vantaggio del medesimo potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa per l'Associazione; tale documento si propone di mitigare il rischio di commissione dei reati presupposto e prevede un sistema disciplinare atto a governare l'eventuale irrogazione di sanzioni in caso di trasgressione del Modello Organizzativo medesimo;

Organismo di Vigilanza (o anche solo 'ODV'): *l'Organismo (si badi: non si tratta di 'Organo') dell'Ente istituito dall'Associazione con finalità di vigilanza sul corretto funzionamento del Modello Organizzativo e di Gestione dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;*

Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione (o anche solo 'Parte Generale'): *il Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del Decreto 231 si compone (per ragioni di maggiore chiarezza enunciativa e migliore e più incisiva codificazione delle regole ivi enunciate) di una Parte Generale (che ospita, per l'appunto, l'illustrazione dei Principi Generali di funzionamento del Modello Organizzativo) e di una pluralità di Parti Speciali (dedicate ognuna alla codificazione di specifiche procedure atte a mitigare il rischio commissione illeciti presupposto declinate per singole aree sensibili ove, a seguito di preliminare mappatura, più 'materiale' si presenta il rischio illecito presupposto la cui realizzazione il Modello Organizzativo e di Gestione si propone per l'appunto di scongiurare).*

Parte Speciale del Modello Organizzativo e di Gestione (o anche soltanto 'Parte Speciale' o 'Parti Speciali'): *si veda sub 'Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione';*

Persona incaricata di Pubblico Servizio: *figura soggettiva definita dal codice penale (art. 358) alla stregua di colui il quale, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, per tale dovendosi intendere "un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale";*

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (o anche 'PTPCT'): *il Piano Triennale adottato dalla Associazione Apriticielo finalizzato a mitigare il rischio di commissione di fatti penalmente illeciti di corruzione (latu sensu intesi) o anche soltanto di fatti di semplice 'maladministration' da parte dei destinatari del medesimo (sia nell'interesse dell'Ente sia a danno del medesimo);*

Procedura Whistleblowing: *la procedura codificata dall'Associazione (allegata in Allegato al Modello Organizzativo e di Gestione) recante la disciplina delle modalità, responsabilità, garanzie, presidi adottati dall'Associazione in punto segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 e del D. Lgs. n. 231 del 2001;*

Pubblica Amministrazione (o anche 'PA'): *in mancanza di una definizione legislativa si può fare riferimento a quanto disposto dall'art. 1 comma secondo del D. Lgs. n. 165/2001 a mente del quale "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, 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, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300”.

Pubblico Ufficiale (o anche soltanto 'PU'): per 'Pubblico Ufficiale' viene in considerazione la nozione enunciata all'art. 357 del Codice Penale a mente del quale “sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” dovendosi intendere per 'pubblica funzione amministrativa' “la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”. Per maggiore dettaglio sul punto (ed alcune esemplificazioni) si veda la Parte Speciale del Modello riguardante i Rapporti con la Pubblica Amministrazione;

Reati presupposto: si veda sub 'illeciti presupposto';

Responsabile Prevenzione Corruzione (o anche solo 'RPC'): il soggetto (persona fisica) operante in seno all'Associazione dotato dei poteri di controllo e gravato delle responsabilità di cui alla normativa anticorruzione;

Responsabile Servizi di Prevenzione e Protezione (o anche soltanto RSPP): il soggetto (persona fisica) designato ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 81/2008 e soggetto agli obblighi e responsabilità di cui all'art. 33 del citato D. Lgs.

Responsabilità amministrativa delle Società e degli Enti (personificati e non): nuova forma di responsabilità (formalmente amministrativa - sostanzialmente penale) prevista dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 a carico degli Enti collettivi discendente dalla commissione di un illecito presupposto da parte di soggetti -Apicali, dipendenti o terzi- operanti nel / per l'Ente. Si tratta di responsabilità -si ribadisce- solo formalmente amministrativa ma che presenta sotto molteplici aspetti i tratti della responsabilità penale come riconosciuto del resto nella Relazione ministeriale al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231: “il legislatore delegante ha preferito” fors'anche per 'pudore linguistico' ispirato a cautela definitoria optare “per un tipo di responsabilità amministrativa. In proposito, appare tuttavia necessario fare da subito una puntualizzazione. Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla L. 689 del 1981. Con la conseguenza di dar luogo alla nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”;

TUS (o Testo Unico sulla Sicurezza): Il Decreto Legislativo n. 81 del 2008

INTRODUZIONE

Con Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 il Governo italiano – su delega del Parlamento contenuta nella Legge n. 300 del 2000 emanata in attuazione di normativa europea (in sintonia con impegni convenzionali internazionali) – ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una forma di responsabilità formalmente amministrativa, ma sostanzialmente ‘penale’, per le Società, le Associazioni (riconosciute e non) e, più in generale, gli Enti collettivi, discendente dalla commissione di fatti di reato realizzati -nell’interesse o vantaggio della Società, Associazione o Ente- da persone fisiche operanti per conto delle medesime.

Si tratta di novità assoluta per il nostro panorama giuridico atteso che, sino a quel momento, si era sempre ritenuto (in sintonia con previsioni normative di rango anche costituzionale) che gli enti collettivi -personificati o meno- non potessero ‘commettere’ reati e, conseguentemente, soggiacere a responsabilità e connesse sanzioni ‘penali’ (principio profondamente radicato nel nostro ordinamento sintetizzato nel brocardo latino ‘*societas delinquere non potest*’). Solo le persone fisiche che agissero nell’interesse o per conto dell’Ente collettivo (ad esempio in virtù di rapporto organico: si pensi all’amministratore di società o al componente del collegio sindacale) avrebbero potuto ‘prevedere’ e ‘volere’ la commissione del reato (o serbare la condotta negligente/imprudente nel caso di reati colposi) e dunque meritare la sanzione penale. Non anche l’Ente collettivo (personificato o meno) il quale, sfornito per l’appunto di capacità volitiva e determinazione autonoma, non poteva soggiacere ad autonoma responsabilità penale ulteriore e diversa rispetto a quella della persona fisica che, in ipotesi, avesse realizzato un illecito penale (ad esempio, quale suo amministratore, componente il collegio sindacale o dipendente).

Con il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 -si è detto- tale fondamentale postulato giuridico è stato sostanzialmente superato prevedendosi che, a determinate condizioni, l’ente collettivo possa rispondere sul piano formalmente amministrativo (ma sostanzialmente penale) dei reati commessi da persone fisiche operanti nell’interesse del primo.

Semplificando di molto il meccanismo previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 (per comodità, nel prosieguo, indicato più sinteticamente come ‘Decreto 231’ o ‘Decreto’) si può dire che la responsabilità ‘sostanzialmente’ penale (formalmente amministrativa) dell’Ente collettivo scatta nel caso in cui un soggetto (apicale o dipendente) dell’Ente medesimo commetta nell’interesse o vantaggio di quest’ultimo un reato (o più reati) tra quelli previsti analiticamente in un lungo elenco contenuto agli articoli 23 e seguenti del Decreto 231. Per andare esente da responsabilità l’Ente può però adottare -preventivamente- un Modello Organizzativo e di Gestione (di seguito per brevità ‘Modello Organizzativo’) idoneo a scongiurare la commissione del reato affidando ad un Organismo appositamente istituito (il cosiddetto ‘Organismo di Vigilanza’) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello Organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento. Questo, in sintesi estrema, il meccanismo normativo che governa l’imputazione della responsabilità amministrativa (‘sostanzialmente’ penale) in capo all’Ente nel caso di reato commesso da persone fisiche per il medesimo operanti. Statuto giuridico che si illustrerà più compiutamente nei Paragrafi 2 e seguenti del presente Capitolo tenendo conto delle specificità strutturali, organizzative e operative dell’Associazione Apriti cielo con sede in Pino Torinese (TO), Strada dell’Osservatorio n. 30 (di seguito, per brevità, l’‘Associazione’) autrice del presente Modello di Organizzazione e di Gestione e di cui si illustreranno, nel successivo Capitolo I, paragrafo 1, i tratti qualificanti.

CAPITOLO 1 – PARTE GENERALE

1.1. L'ASSOCIAZIONE RICONOSCIUTA APRITICIELO

Prima di procedere nell'illustrazione dei contenuti del Modello di Organizzazione e Gestione redatto ed approvato ai sensi del Decreto 231 occorre 'fotografare' la realtà aziendale dell'Ente di riferimento.

L'Associazione riconosciuta APRITICIELO -con sede in Pino Torinese (TO), Strada dell'Osservatorio n. 30 (CAP 10025 – numero Rea TO – 1043893 – CF 90022960018)- è stata costituita in data 13 marzo 2006 con durata sino al 31 dicembre 2050. Soci Fondatori dell'Associazione sono l'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF), l'Università degli Studi di Torino, il Comune di Pino Torinese, la Regione Piemonte e la Provincia di Torino (oggi Città Metropolitana di Torino).

L'Associazione non persegue, come tale, scopi di lucro bensì *“la divulgazione scientifica e il sostegno alla didattica nei campi dell'astronomia, dell'astrofisica e della fisica spaziale in una logica di valorizzazione delle risorse scientifiche storico-culturali ed ambientali del territorio in cui opera. L'Associazione ha tra i suoi compiti quello di promuovere la ricerca scientifica nelle Scienze dell'educazione e nella Didattica dell'Astronomia, supportando queste attività anche con osservazioni e con la raccolta di dati astronomici finalizzati all'apprendimento del metodo scientifico da parte degli studenti”* (art. 4 Statuto).

Organi dell'Associazione (art. 10 Statuto) sono l'Assemblea, il Presidente dell'Associazione (nominato dall'Assemblea su designazione del Presidente della Regione Piemonte sentiti la Provincia di Torino e il Comune di Pino Torinese), il Consiglio di Amministrazione (composto di cinque membri nominati dall'Assemblea su designazione dei Soci Fondatori) ed il Collegio dei Revisori (composto di tre membri nominati dall'Assemblea su designazione della Giunta Regionale del Piemonte, della Fondazione CRT e della Compagnia di San Paolo).

Il patrimonio dell'Associazione *“è costituito dalle quote associative annuali o relative ad iniziative specifiche. Rientrano nel patrimonio dell'Associazione eventuali ulteriori elargizioni da parte degli associati di terzi, siano essi persone fisiche, giuridiche (quali Istituti di credito e/o loro fondazioni), od altri enti (pubblici o privati), a qualunque titolo, una tantum o annuali. Gli atenei, Soci Fondatori o Soci membri, contribuiscono in apporto di competenze scientifiche o in servizi, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 del presente statuto. Sono altresì compresi nel patrimonio dell'Associazione tutti i proventi derivanti dalle attività economiche svolte dall'Associazione stessa. L'accettazione delle elargizioni sopra riportate spetta al Consiglio di Amministrazione che ne determina l'utilizzo per gli scopi”* dell'Associazione *“anche attraverso la destinazione alla gestione corrente delle attività”* (art. 17 Statuto).

L'Associazione conduce -in comodato d'uso- le strutture museali di proprietà dell'INAF.

Le strutture museali di Infini.to sono state realizzate con contributi assegnati all'INAF dalla Regione Piemonte, dalla Compagnia di San Paolo e dalla Fondazione CRT, che inoltre contribuiscono alla gestione ordinaria e allo sviluppo del Parco Astronomico.

Nel 2008 l'Associazione Apriticielo ha ricevuto il riconoscimento della personalità giuridica dalla Regione Piemonte e nel 2011 è stata inserita dal MIUR tra gli Enti iscritti all'Anagrafe Nazionale delle Ricerche.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”) – comunemente conosciuta come ‘Legge anticorruzione’ o ‘Legge Severino’- e del successivo D. Lgs. n. 33/2013 i competenti Organi dell'Associazione -da sempre attenti al tema della *compliance* aziendale- si sono interrogati circa l'eventuale applicazione all'Ente della disciplina prevista nei citati corpi normativi e le relative, eventuali, ricadute operative. È stato così formulato uno specifico quesito all'ANAC che -in risposta- ha ritenuto (nell'adunanza 1° aprile 2020) rientrare l'Associazione nel novero dei soggetti di cui all'art. 2-bis, comma secondo, lett. c) d. lgs. 33/2013 risultando, dunque, soggetta sia agli obblighi di pubblicazione previsti dalla disciplina sulla trasparenza per le pubbliche amministrazioni, sia agli obblighi anticorruzione di cui alla citata legge n. 190/2012 (tra i quali la predisposizione di un PTPCT e la nomina di una RPCT). L'Associazione ha provveduto quindi ad attuare le conseguenti misure organizzative designando, tra l'altro, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed adottando il Piano Triennale previsto dalla Legge anticorruzione.

L'associazione si è dotata, inoltre, di un Codice Etico inteso ad individuare e promuovere i principi deontologici cui l'Associazione informa la conduzione dell'attività associativa anche con riferimento ai rapporti intrattenuti con altri Soggetti e/o Organizzazioni.

Sono stati adottati -inoltre- svariati Regolamenti interni (in materia di Affidamenti di lavori, forniture e servizi sotto-soglia, Personale, Utilizzo del sistema informatico dell'Associazione) finalizzati a presidiare la *compliance* aziendale in diversi ambiti operativi. Tali procedure sono state recentemente aggiornate e recepite in un unico documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 gennaio 2023.

Infine, il Datore di Lavoro dell'Associazione Apriticielo, all'esito di approfondita attività di studio e valutazione, ha redatto ed aggiornato negli anni il Documento di Valutazione del Rischio di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 81 del 2008 (cd. ‘TUS’ - Testo Unico sulla Sicurezza).

1.2. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA INTRODotta DAL DECRETO 231

La responsabilità amministrativa degli Enti (Società, Associazioni riconosciute e non) conseguente alla commissione di un 'illecito presupposto' per il quale essa è esplicitamente prevista dal Decreto 231, si aggiunge a quella della persona fisica che ne è l'autore materiale. E, in qualche misura (in alcuni casi), prescinde da quest'ultima atteso che l'art. 8 del Decreto 231 prevede che la responsabilità amministrativa dell'ente sussista anche quando l'autore dell'illecito non sia stato identificato o non sia imputabile ovvero, ancora, l'illecito presupposto si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia (come, per esempio, nel caso della prescrizione o, addirittura, nell'ipotesi di morte del reo). Competente a conoscere dell'illecito amministrativo 'connesso' a quello penale (realizzato dalla persona fisica) è il giudice penale che procede -appunto- per il reato commesso dalla persona fisica (art. 36 Decreto 231). Ciò significa che, nella normalità dei casi, il procedimento per l'illecito amministrativo dell'Ente si celebra avanti al medesimo giudice che sta celebrando il processo penale a carico della persona fisica.

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto 231 la responsabilità amministrativa delle Società, Associazioni ed Enti sorge nei soli casi previsti dalla legge (principio di cd. 'legalità'). L'Ente non può infatti essere ritenuto responsabile per un fatto costituente illecito (art. 2 del Decreto) «*se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quell'illecito e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*» (applicazione anche in materia di responsabilità amministrativa degli Enti del principio di legalità di cui all'art. 2 del codice penale).

L'Ente, pertanto, può essere chiamato a rispondere esclusivamente della commissione degli illeciti (prevalentemente reati) previsti e sanzionati espressamente dal Decreto in epoca anteriore alla realizzazione del presunto illecito (artt. 2 e 3 del Decreto 231).

Un esempio potrà chiarire meglio la portata del principio di legalità enunciato negli articoli 2 e 3 del Decreto 231. La responsabilità amministrativa degli Enti -si è detto- può sorgere, ricorrendo le ulteriori condizioni previste dal Decreto 231, sempreché un dipendente o un apicale dell'Ente realizzi un reato compreso in un 'elenco' di illeciti previsto dal Decreto 231 (cd. 'reati presupposto'). Ciò significa che non tutti i reati previsti dal codice penale o dalle leggi penali speciali, se commessi, possono generare responsabilità amministrativa dell'Associazione: solo i reati richiamati nella elencazione contenuta nel Decreto 231 possono -se commessi- impegnare l'Ente sul piano della responsabilità amministrativa. Orbene, dal 2001 (anno di entrata in vigore del Decreto 231) il catalogo di reati cd. presupposto (fonte di responsabilità amministrativa per l'Ente) è andato via via incrementandosi. Molti nuovi reati negli anni sono entrati a far parte degli illeciti presupposto fonte di potenziale responsabilità per l'Ente. Ciò premesso veniamo ad un esempio: il reato di riciclaggio (di cui all'art. 648-*bis* del codice penale) è entrato a far parte dei reati presupposto solo nel 2007 (essendo stato inserito solo in tale data tra i reati presupposto fonte di potenziale responsabilità amministrativa per l'Ente *sub* art. 25 - *octies* del Decreto 231). Ciò significa che, proprio in ragione del principio di legalità, eventuali condotte di riciclaggio commesse da dipendenti o apicali dell'ente prima di tale data (per esempio: 2004) non potranno rilevare ai fini del Decreto 231 proprio perché "*non (era)no espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*" come reati 'presupposto'. Dunque, in relazione a condotte di riciclaggio tenute prima del 2007 l'Ente non risulterà soggetto a responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231. Potrà invece essere perseguito ed eventualmente

condannato il responsabile persona fisica di tali condotte, realizzate nell'esempio sopra formulato nel 2004 (il reato di riciclaggio previsto dal codice penale per le persone fisiche è infatti in vigore dal 1978).

1.3. CRITERI D'IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA IN CAPO ALL'ENTE

Il meccanismo di imputazione della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto 231 è disciplinato dagli articoli 5, 6 e 7 del Decreto 231.

L'Ente (per tale intendendosi la Società, l'Associazione e, più in generale, l'Ente personificato o non) "è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio" (art. 5 Decreto 231) a condizione che:

a) il reato commesso rientri tra quelli specificamente indicati nel Decreto 231 agli articoli 23 e seguenti (si è già detto, infatti, che non tutti i reati -se commessi- possono generare responsabilità amministrativa in capo all'Associazione ma solo quelli compresi in un 'elenco' o *numerus clausus*: i cd. 'illeciti' o 'reati presupposto');

e

b) l'illecito 'presupposto' sia stato realizzato -per l'appunto- nell'interesse o a vantaggio, anche non esclusivo, dell'Ente (e ciò a prescindere dal fatto che l'uno o l'altro siano stati effettivamente conseguiti); da ciò consegue che l'Ente non risponde sul piano della responsabilità amministrativa se il fatto è stato commesso dall'autore persona fisica "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma secondo, del Decreto 231).

Orbene, i 'tasselli' **sub a)** e **b)** del meccanismo normativo che presiede l'imputazione della responsabilità amministrativa da reato colgono il profilo per così dire 'oggettivo' o 'materiale' della responsabilità dell'Ente; essi costituiscono postulati imprescindibili ma non sufficienti a far sorgere la responsabilità amministrativa in capo all'Associazione. È necessario, infatti, perché possa sorgere in capo all'Ente la responsabilità prevista dal Decreto 231, che con le circostanze di cui **sub a)** e **b)** concorrano altresì quelle di carattere 'soggettivo' di cui all'art. 5 primo comma del Decreto 231, ovvero che l'illecito presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente:

c) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale **nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;**

e/o

d) da persone sottoposte a direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sub c).

Semplificando si può affermare che la responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231 sorge quando un reato presupposto venga commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (o **-anche** nell'interesse o a vantaggio dell'Ente ben potendo ipotizzarsi reati presupposto i cui 'proventi'/'profitti' avvantaggino sia l'Ente sia l'autore del reato) da persone fisiche 'qualificate', cioè a dire apicali [cfr. lettera **c)**] o dipendenti [lettera **d)**] dell'Ente medesimo. Gli autori dell'"illecito presupposto" dal quale può sorgere responsabilità amministrativa a carico dell'Associazione possono quindi essere, ad esempio, tra i soggetti apicali **sub c)**, il Legale rappresentante, il componente il Consiglio di Amministrazione, il Revisore. Tra i soggetti di cui **sub d)** i Lavoratori Dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali (collaboratori, agenti, consulenti).

Illustrati all'art. 5 i postulati fondanti la responsabilità dell'Ente il Decreto 231 enuncia, agli artt. 6 e 7, le condizioni che possono esonerare quest'ultimo dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231 (una sorta di 'scudo' protettivo che gli Enti possono adottare per tentare di scongiurare il sorgere in capo ai medesimi della responsabilità amministrativa derivante da reato). A

questo fine il legislatore differenzia le ‘soluzioni’ a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da soggetti apicali o meno.

Nel caso in cui l’ ‘illecito presupposto’ sia stato commesso da soggetti apicali (art. 6) “*l’Ente non risponde se prova che:*

- a) *L’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b) *Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (il cd ‘Organismo di Vigilanza’ – ndr);*
- c) *Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;*
- d) *Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b)”.*

Nel caso in cui l’ ‘illecito presupposto’ sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un apicale (semplificando: dipendenti) (art. 7)

“*L’ente è responsabile se la commissione del reato è stata possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.*

In ogni caso, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire o eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L’efficace attuazione del modello richiede:

- a) *Una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività;*
- b) *Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.*

È evidente, dunque, come l’adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione rappresenti un passaggio fondamentale per la tutela dell’Associazione sul versante della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231 (sia nel caso di commissione di un reato presupposto da parte di soggetti apicali dell’Associazione, sia nel caso di realizzazione di illecito presupposto da parte di personale dipendente). Nell’ottica di un esonero dalla responsabilità amministrativa sancita dal Decreto 231 “*all’Ente viene in pratica richiesta l’adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio- reato, e cioè volti ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati reati. Requisito indispensabile perché dall’adozione del modello derivi l’esenzione da responsabilità dell’ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l’effettività rappresenta, dunque, un punto qualificante ed irrinunciabile*” del Decreto 231 (così letteralmente la Relazione ministeriale al D. Lgs n. 231/2001).

L’Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia indagato o imputato del reato da cui dipende l’illecito amministrativo.

Nel caso in cui il legale rappresentante dell’ente sia indagato o imputato del reato presupposto, il medesimo non potrà provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell’ente in forza del generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall’art. 39 del D.Lgs.231/2001.

In tali casi, la nomina del difensore dell'ente dovrà essere effettuata da parte di un soggetto all'uopo delegato, al fine di munire l'ente di un difensore idoneo a tutelarne i relativi interessi.

In considerazione del fatto che, laddove il rappresentante legale indagato o imputato del reato presupposto abbia provveduto alla nomina del difensore di fiducia dell'ente tale nomina è da ritenersi priva di qualsiasi efficacia ed eventuali istanze vanno qualificate come inammissibili, la

Società ha posto in essere regole per la normazione specifica delle tematiche sottese al caso in esame.

1.4. GLI ‘ILLECITI PRESUPPOSTO’ FONTE DI POTENZIALE RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA AI SENSI DEL DECRETO N. 231

Il catalogo degli ‘illeciti presupposto’ attualmente previsti dal D. Lgs. 231/2001 è compreso in una lunga elencazione contenuta (per lo più) nella Sezione III del Capo I del Decreto 231. Si tratta, come già evidenziato, di un *numerus clausus* di ipotesi di illecito (prevalentemente penali) che nel corso degli anni (dal 2001 ad oggi) ha subito una forte espansione.

Al momento di aggiornamento del presente Modello Organizzativo (in particolare: luglio 2025) l’elenco degli illeciti presupposto (oggetto di costante implementazione da parte del legislatore nel corso degli anni) è il seguente:

- a) 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 (**Articolo 24 del D.lgs. 231/01**) modificato dalla Legge 21 maggio 2019, n. 43, dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137;
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (**Articolo 24-bis del D.lgs. 231/01**) modificato dal Decreto Legislativo 15 gennaio 2016, n. 7, dalla Legge 18 novembre 2019, n. 133, dalla Legge 12 dicembre 2021, n. 238, dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90.
- c) Delitti di criminalità organizzata (**Articolo 24-ter del D.lgs. 231/01**) modificato dalla Legge 17 aprile 2014, n. 62, dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236, dalla Legge 21 maggio 2019, n. 43, Legge 19 luglio 2019, n. 69, dalla Legge 13 novembre 2023, n. 159;
- d) Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (**Articolo 25 del D.lgs. 231/01**) modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3, dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112, dalla Legge 9 agosto 2024, n. 114;
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**Articolo 25-bis del D.lgs. 231/01**) modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, dal Decreto Legislativo del 21 giugno 2016, n. 125;
- f) Delitti contro l’industria e il commercio (**Articolo 25-bis1 del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 27 dicembre 2023, n. 206;
- g) Reati societari e Corruzione tra privati (**Articolo 25-ter del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38, dalla Legge 9 marzo 2019, n. 3, dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023 n. 19;

- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (**Articolo 25-quater del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 28 luglio 2016, n. 153;
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**Articolo 25-quater1 del D.lgs. 231/01**);
- j) Delitti contro la personalità individuale (**Articolo 25-quinquies del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38, dal Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199, dalla Legge 19 luglio 2019, n. 69, dalla Legge n. 23 dicembre 2021, n. 238;
- k) Abusi di mercato (**Articolo 25-sexies del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238;
- l) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (**Articolo 25-septies del D.lgs. 231/01**);
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**Articolo 25-octies del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90, dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195;
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (**Articolo 25-octies.1 del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137, dalla Legge 29 aprile 2024, n. 56;
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**Articolo 25-novies del D.lgs. 231/01**) modificato dalla Legge 14 luglio 2023, n. 93, dalla Legge 7 ottobre 2024, n.143, dalla Legge 14 novembre 2024, n. 166;
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (**Articolo 25-decies del D.lgs. 231/01**);
- q) Reati ambientali (**Articolo 25-undecies D del D.lgs. 231/01**), modificato Legge 22 maggio 2015, n. 68, dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21, dalla Legge 11 febbraio 2019, n. 12, dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137;
- r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**Articolo 25-duodecies del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161, dalla legge 5 maggio 2023, n. 50, dal Decreto Legislativo 18 ottobre 2023, n. 152, dalla Legge 9 dicembre 2024, n. 187;

- s) Razzismo e Xenofobia (**Articolo 25 terdecies del D.lgs. 231/01**), modificato dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21;
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**Articolo 25-quaterdecies del D.lgs. 231/01**);
- u) Reati Tributari (**Articolo 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01**), modificato dal Decreto Legislativo 4 luglio 2020, n. 75, dal Decreto Legislativo 4 ottobre 2022, n. 156, dal dal D.Lgs. 14 giugno 2024, n. 87;
- v) Contrabbando (**Articolo 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/01**), modificato dal Modificato dal Decreto Legislativo 26 settembre 2024, n. 141;
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (**Articolo 25-septiesdecies del D.lgs. 231/01**), modificato dalla Legge 22 gennaio 2024, n. 6;
- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**Articolo 25-duodecimes del D.lgs. 231/01**);
- y) Reati transazionali¹

A cui si aggiungono l'**Inosservanza delle sanzioni interdittive** (art. 23 D. Lgs. n. 231/2001) e, limitatamente all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001), per la **Cessione del proprio sangue o suoi componenti a pagamento – Struttura stabilmente utilizzata a tal fine** (L. 21 ottobre 2005, n. 219 – Art. 22 terzo, quarto e quinto comma)

A mente dell'articolo 26 del Decreto 231 sussiste responsabilità amministrativa dell'Ente – ricorrendo i presupposti di legge – anche nel caso in cui il delitto presupposto commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente si arresti alla soglia del 'tentativo'. In tale evenienza le sanzioni pecuniarie ed interdittive vengono peraltro ridotte da un terzo alla metà. Si rammenta che, per il codice penale (art. 56), la figura del delitto tentato (o 'tentativo') si realizza nel caso in cui 'chiunque' "*compi(a) atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto*" sempreché "*l'azione non si compì(a) o l'evento non si verificò(hi)*".

Una elencazione analitica di ciascun illecito presupposto -completa di descrizione della singola fattispecie normativa- è contenuta nell'**Allegato n. 1** del presente Modello Organizzativo e di Gestione.

Vale sin d'ora precisare che non tutti gli 'illeciti presupposto' contenuti nella lunga elencazione che precede possiedono concreto rilievo ai fini del presente Modello Organizzativo e di Gestione. Ciò in ragione sia di oggettivi limiti 'strutturali' che caratterizzano alcuni illeciti presupposto [es. illeciti in materia di abusi di mercato riferibili esclusivamente a società lucrative quotate ('ontologicamente' non realizzabili, dunque, in realtà associative non lucrative quale quella presidiata dal presente Modello Organizzativo)], sia soprattutto, in ragione dell'assenza, per alcune 'famiglie' di illeciti presupposto, di concreti e 'materiali' profili di rischio riferiti alla realtà aziendale dell'Associazione (assenza di 'materialità' -questa- accertata all'esito dell'attività di

¹ Tale tipologia è stata introdotta dalla Legge n. 146 del 16 marzo 2006.

mappatura prodromica alla redazione del presente Modello Organizzativo: si pensi, per fare un esempio, al reato di cui all'art. 583-bis codice penale, ovvero al delitto di *'Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili'*, fattispecie che può presentare un concreto rischio commissione in strutture nosocomiali, sanitarie *et similia*, ma di *'irrilevante sensibilità'* in una realtà aziendale *'museale'* quale quella dell'Associazione). Di tale aspetto si darà conto ulteriore al paragrafo 1 del Capitolo 2 al quale dunque si rinvia. Basti qui ancora osservare come l'assenza -o meno- di *'materialità'* di alcune *'famiglie'* di reati in relazione all'attività svolta dalla realtà aziendale indagata (nel caso di specie: Associazione Apriticielo) si collega anche ad un distinguo, sul quale avremo modo di tornare oltre, tra reati presupposto cd. *'generalisti'* e reati presupposto cd. *'peculiaristi'* suggerito dagli interpreti e recepito in alcune Linee Guida per la redazione dei Modelli Organizzativi (tra cui quelle raccomandate da ABI per il settore bancario). I cd. *"reati peculiaristi"* manifesterebbero -secondo il distinguo in parola (qui condiviso)- nello specifico ambito produttivo/economico rischi di verifica proprio in ragione di specifiche attività caratterizzanti l'ambito produttivo indagato. Mentre i *"reati generalisti"* sarebbero illeciti non connessi, se non in virtù di un rapporto meramente *'occasionale'*, allo svolgimento dell'attività tipica di impresa del settore produttivo indagato (quindi non riconducibili a specifiche aree di attività).

L'Organismo di Vigilanza dell'Associazione Apriticielo è disponibile, su richiesta di qualsiasi Destinatario del presente Modello Organizzativo e di Gestione, in merito al chiarimento di eventuali dubbi interpretativi concernenti il catalogo degli illeciti presupposti. Compete altresì all'Organismo di Vigilanza dell'Associazione il compito di monitorare costantemente l'eventuale ampliamento legislativo del catalogo degli *'illeciti presupposti'* ad ulteriori fattispecie potenzialmente sensibili in relazione alle attività svolte dall'Associazione se del caso segnalando la conseguente opportunità di implementazione del Modello Organizzativo all'Organo dirigente.

1.5. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO 231

Le sanzioni disciplinate dall'articolo 9 e seguenti del Decreto 231 sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza;
- d) la confisca.

a) La sanzione pecuniaria è applicata con il sistema delle quote, come previsto dall'articolo 11 del Decreto 231. Il Giudice è chiamato ad effettuare un giudizio 'bifasico', volto a determinare autonomamente il numero delle quote irrogabili come sanzione all'Ente, tenendo conto della gravità del fatto illecito, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illecito; il Giudice deve, poi, assegnare un valore economico ad ogni singola quota tra un minimo di euro 258,00 ed un massimo di euro 1.549,00, rapportandolo alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di «assicurare l'efficacia della sanzione». Ai sensi dell'art. 10 del Decreto 231 -va aggiunto- la sanzione pecuniaria viene applicata per quote *“in un numero non inferiore a cento né superiore a mille”*. È evidente, dunque, che all'esito del giudizio 'bifasico' il Giudice può irrogare sanzioni pecuniarie milionarie a carico dell'Ente (si pensi alla possibilità -riconosciuta astrattamente dalle norme richiamate- di fissare la sanzione pecuniaria nel numero di mille quote del valore ciascuna di 1.549 euro per un totale di oltre 1,5 milioni di Euro).

b) Le sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi) sono state, invece, previste in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Queste misure sanzionatorie ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (artt. 45 e seguenti del Decreto). Secondo il disposto dell'art. 13 del Decreto le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: l'ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità e l'illecito è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione dell'illecito è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti. Alcune delle citate sanzioni interdittive equivalgono, nei fatti, alla 'pena di morte' per l'Ente (si pensi alla più grave sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività non a caso esplicitamente prevista come residuale dall'articolo 14, ultimo comma, del Decreto 231 pertanto applicabile *“soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risult(i) inadeguata”*).

c) La pubblicazione della sentenza può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto). La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale (art. 18 – 2° comma). La

pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente (art. 18 – 3° comma).

d) La confisca del prezzo o del profitto dell'illecito, ovvero per equivalente, viene, infine, sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del Decreto. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Evidente l'impatto potenzialmente esiziale delle sanzioni previste dal Decreto 231 per il caso di condanna dell'Ente a titolo di responsabilità amministrativa conseguente alla commissione di un illecito presupposto da parte di un suo apicale o un dipendente. Fondamentale, dunque, in ottica di prevenzione, il rispetto del presente Modello Organizzativo e di Gestione da parte di tutti i suoi Destinatari, l'osservanza del Codice Etico (il rispetto del quale è postulato ed esplicitamente richiamato dal presente documento quale momento imprescindibile dell'agire dei Destinatari del medesimo), il rigoroso rispetto delle procedure aziendali e delle *policy* codificate nelle Parti Speciali del presente documento. Va rammentato, a questo proposito, che la trasgressione delle regole contenute nei citati documenti aziendali può comportare, ricorrendone i presupposti, l'irrogazione delle specifiche sanzioni disciplinari previste nel presente Modello di Organizzazione e Gestione.

1.6. CARATTERISTICHE NORMATIVE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

In linea di massima (salvo limitate eccezioni) il Decreto 231 non disciplina compiutamente i contenuti del Modello di Organizzazione e Gestione (una normativa di tal fatta, per i soli delitti contro la persona commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, è prevista nell'art. 30 del Decreto 81/2008 che *per relationem* finisce per 'riempire di contenuti' anche il Decreto 231; qualche prescrizione analitica relativa ai contenuti del Modello Organizzativo è poi stata prevista in materia di *Whistleblowing*): esso si limita prevalentemente a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero realizzare un illecito. In particolare, per la prevenzione degli illeciti presupposto il Modello di Organizzazione e Gestione deve (art. 6 comma 2):

«individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi illeciti»;

«prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione agli illeciti da prevenire», nonché «obblighi di informazione» nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli»;

«individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di illeciti»;

«introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Il Modello Organizzativo deve altresì prevedere *«in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio»* (come previsto dall'art. 7, comma terzo, del Decreto 231).

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, l'articolo 7 comma 4 richiede, ancora:

«una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività»;

l'introduzione di *«un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».*

Maggiore analiticità -in punto contenuti e caratteristiche del Modello Organizzativo- caratterizza la disciplina contenuta nel Decreto 231 concernente le segnalazioni (da parte dei Destinatari del Modello Organizzativo) di possibili condotte illecite rilevanti ai fini del medesimo (cd '*Whistleblowing*').

A questo proposito il comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto dispone che i Modelli Organizzativi debbono prevedere:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) (ovvero apicali e dipendenti), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il comma 2-ter dell'art. 6 prevedeva poi -nel caso in cui fossero state adottate misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis- che tale circostanza potesse essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Infine, il comma 2-quater dell'art. 6 del Decreto 231 così disponeva: *“Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”*.

A far data dal l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24 del 2023 (cd. 'Decreto whistleblowing') il sopra richiamato comma due – bis dell'art. 6 del Decreto assume un diverso contenuto recependo, in punto comunicazioni/segnalazioni di fatti rilevanti (anche) ai fini del Decreto 231, la Direttiva UE 2019/1937. Infatti il comma due – bis del Decreto 231 nella versione recentemente novellata così recita: *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

Ciò premesso, ai fini delle segnalazioni *whistleblowing* l'Associazione ha inteso conformarsi senza indugio alle previsioni della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 e relativa normativa attuativa nazionale (D. Lgs. n. 24 del 2023). Si rammenta che la normativa domestica riguardante il *whistleblowing* emanata in attuazione della citata disciplina eurounitaria appresta una specifica protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali (o della UE) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (nel caso di specie l'Associazione riconosciuta Apriticielo) di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo. Tale normativa fornisce una disciplina organica delle segnalazioni riguardanti non solo violazioni rilevanti ai fini del Decreto 231 del 2001, bensì anche condotte (attive od omissive) integranti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (e quanto a questi ultimi anche reati non presupposto cioè non implicanti responsabilità amministrativa per l'Ente). In sostanza con il D. lgs. n. 23 del 2024 il Governo italiano, su delega del Parlamento, ha disciplinato a 360° il fenomeno della segnalazione (riservata) di violazioni includendo anche (ma non solo) le violazioni rilevanti ai fini 231 del 2001 bensì una serie di ulteriori violazioni potenzialmente 'nocive' per gli enti (pubblici o privati che siano). È interesse, quindi, della Associazione adottare in materia una soluzione organizzativa che si riveli perfettamente in linea rispetto alla nuova normativa sul *whistleblowing* idonea quindi a fornire attuazione sia alle esigenze di segnalazione riservata ai fini 231 del 2001 sia alle ulteriori esigenze di cui si è fatto carico il legislatore con il citato D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24. In altri termini, l'Associazione Apriticielo ha adottato un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alla normativa europea (per come recepita dal legislatore domestico) che consente pertanto di veicolare all'Ente sia segnalazioni di violazioni rilevanti ai soli fini del Decreto 231 del 2001 sia segnalazioni di violazioni rilevanti agli altri fini di cui al D. Lgs. n. 24 del 2023 (a scopo -comunque- di tutela dell'integrità della Associazione). Il

citato sistema di segnalazione adottato dall'Ente è disciplinato in apposita procedura *whistleblowing* che integra il Modello Organizzativo e di Gestione adottato dalla Associazione Apriticielo per la parte in cui disciplina il canale interno di segnalazione di violazioni rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001.

CAPITOLO 2 - IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE ADOTTATO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 DELL'ASSOCIAZIONE APRITICIELO

2.1. LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il presente Modello Organizzativo e di Gestione si compone di una Parte Generale e di alcune Parti Speciali.

La Parte Generale riguarda: la Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione; l'Oggetto del Modello Organizzativo e di Gestione; i Principi ispiratori; - la Metodologia seguita nella costruzione del Modello; - i Destinatari; - i Rapporti tra Modello e Codice Etico; - la Diffusione del Modello e la Formazione di dipendenti e collaboratori; - l'Organismo di Vigilanza; - i Canali di segnalazione di violazioni (anche) potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231; - il Sistema disciplinare e sanzionatorio; - le Procedure per l'aggiornamento del Modello.

Le singole parti speciali (n. 9) riguardano:

1. illeciti contro la Pubblica Amministrazione (P.A.);
2. illeciti societari;
3. illeciti in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori;
4. illeciti in materia di selezione, assunzione e gestione del personale;
5. illeciti di ricettazione, reimpiego, riciclaggio, autoriciclaggio, reati tributari;
6. illeciti contro il patrimonio culturale;
7. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
8. Delitti di criminalità organizzata;
9. Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

Compone, infine, il presente Modello Organizzativo -e ne costituisce parte integrante- l'allegata Procedura *Whistleblowing* riguardante la segnalazione di violazioni 'sensibili' ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023 e del D. Lgs, n. 231 del 2001.

Per le restanti fattispecie di illecito ricomprese nel catalogo dei reati presupposto del Decreto 231, non sono state evidenziate -in base alla mappatura del rischio effettuata coinvolgendo (in apposite interviste ed autonomi confronti) gli apicali, i dipendenti e Consulenti della Associazione- specifiche aree sensibili. In allegato (sub **Allegato n. 2**) al presente Modello risultano acclusi i verbali di intervista effettuati in sede di mappatura e *risk assessment*.

All'esito della mappatura del rischio, non si ritengono necessarie ad oggi Parti Speciali relative a: - illeciti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; - abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato; - delitti contro la personalità individuale; - illeciti inerenti il crimine organizzato internazionale; - delitti contro l'industria ed il commercio; - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti; - razzismo e xenofobia; - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati; - reati transnazionali; - reati in materia alimentare; - cessione del proprio sangue o suoi componenti a pagamento.

Circa gli illeciti in materia di **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Articolo 25-bis del D.lgs. 231/01)**, in considerazione che l'Associazione Apriticielo, può incassare in contanti i proventi derivanti dalla vendita dei biglietti di ingresso, l'unico potenziale reato astrattamente rilevante potrebbe risultare l'Art. 457 del Codice Penale "Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede". In ragione del fatto che l'Associazione Apriticielo si è dotata di dispositivi di controllo dell'autenticità delle banconote a valere come presidio atto ad evitare il verificarsi di condotte astrattamente rilevanti per tali le fattispecie di reato presupposto, non è stata prevista una specifica parte speciale.

Circa i **Reati Ambientali (Articolo 25- undecies del D.lgs. 231/01)**, occorre svolgere alcune precisazioni. In relazione ai reati di cui agli artt. 727 bis e 733 bis Cod. Pen, a tutela di specie animali e habitat protetti, si rileva come l'attività di *risk assessment*, parte integrante del Modello, abbia evidenziato come la commissione di tali reati appaia come non applicabile. Le medesime valutazioni sono state svolte in relazione ai reati legati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione di cui alla Legge 150/92, così come è stata esclusa la rilevanza di altre fattispecie tenuto conto delle attività concretamente svolte dalla Società. In particolare, alla luce del contesto verificato alla data di aggiornamento del Modello è stata esclusa la rilevanza anche delle seguenti fattispecie:

- reati connessi all'inquinamento provocato dalle navi di cui agli art. 8 e 9 del D.Lgs 202/2007, di cui rispettivamente ai commi 3 e 5 dell'art. 25 – undecies del D.Lgs 231/2001, in quanto la Società non effettua direttamente trasporti via nave e che comunque la responsabilità per il trasporto via nave è del vettore;
- reati connessi alla gestione di materiali o rifiuti che presentino radioattività, in quanto l'attività della Società non prevede l'utilizzo di materiali radioattivi né si generano rifiuti aventi tali caratteristiche;
- inosservanza delle prescrizioni o assenza dei requisiti per iscrizioni/comunicazioni in relazione all'attività di gestione rifiuti, in quanto la Società non è titolare di autorizzazioni o iscrizioni/comunicazioni per la gestione dei rifiuti;
- deposito temporaneo illecito di rifiuti sanitari pericolosi, in quanto nell'ambito dell'attività della Società non sono prodotti rifiuti sanitari;
- i reati connessi alla bonifica dei siti contaminati e comunicazioni, in quando, vista l'attività svolta dalla Società, risultano non applicabili;
- reati connessi al superamento dei valori limite per le emissioni in atmosfera, in quanto presso le sedi della Società non sono presenti punti emissivi autorizzati.

Infine, è stata esclusa l'applicabilità dei reati connessi all'utilizzo del Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) in quanto ne è stata disposta la soppressione con D.L. 135/2018 convertito con Legge n. 12/2019.

Una volta valutati i sistemi e i controlli posti a presidio di ogni attività rilevata sensibile, i quali siano in grado di mitigare il rischio di accadimento reato anche per i nuovi reati 452-bis c.p. e art. 452-quater c.p., si sono verificati tutti quei processi non valutati in tale visione ma che potrebbero astrattamente provocare un inquinamento o un disastro ambientale.

Con riferimento alle circostanze aggravanti, (art. 452-octies c.p.) considerato che costituiscono aggravanti l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.) e l'associazione di tipo mafioso (art. 416-bis cp), che non aggravano – da un punto di vista dell'entità e dell'alterazione o della compromissione

dell'ambiente o dell'ecosistema - l'evento del disastro o dell'inquinamento, tali circostanze sono state considerate nella parte Speciale "Delitti di criminalità organizzata" del presente Modello. Infatti, l'ipotesi di commissione in forma associativa dei delitti ambientali, la cui introduzione è ispirata alla volontà di contrastare il fenomeno delle organizzazioni i cui profitti derivino in tutto o in misura consistente dalla criminalità ambientale, presuppongono, vista la loro specifica natura, l'impossibilità di inquadrare all'interno di uno specifico sistema di controlli un numero pressoché infinito di comportamenti. Per tale motivo i principi generali per la prevenzione di detti reati, che paiono risultare lo strumento più adeguato, risultano essere quelli declinati nel Codice Etico.

All'esito del *risk assessment*, sono stati considerati astrattamente rilevanti, peraltro in ottica esclusivamente cautelativa, solamente le attività relative alle fattispecie di reato in ordine agli adempimenti legislativi in merito alla gestione:

- delle emissioni in atmosfera, per i punti emissivi relativi alla caldaia per la produzione del riscaldamento;
- di sostanze ozono lesive, per gli impianti di condizionamento.
- In ragione del fatto che per la gestione dei due impianti di riscaldamento e di condizionamento, l'Associazione Apriticielo ha stipulato un contratto di manutenzione con un soggetto terzo, che ha assunto il ruolo di terzo responsabile e che tutti gli impianti risultano registrati nel catasto regionale e sottoposti a controlli periodici come dalle norme applicabili, non è stata prevista una specifica parte speciale in materia ambientale, in quanto i presidi adottati per la gestione dei due impianti risultano atti ad evitare il verificarsi di condotte astrattamente rilevanti per tali le fattispecie di reato presupposto.
- Circa gli illeciti in materia di **Violazione del diritto d'autore (Articolo 25-novies del D.lgs. 231/01)**, sono stati considerati astrattamente rilevanti, limitatamente ai reati presupposto sui diritti d'autore derivanti esclusivamente da un non corretto utilizzo delle risorse informatiche, quali, a titolo esemplificativo:
 - l'importazione, la distribuzione, la vendita o la detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE;
 - la riproduzione o il reimpiego del contenuto di banche dati;
 - l'abusiva duplicazione, la riproduzione, la trasmissione o la diffusione in pubblico, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo o cinematografico;
 - l'immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa,

La parte Speciale relativa all'art. Art. 24-bis del D.lgs. 231/01 sui "DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI", pur rilevando che le due tipologie di reati (Art. 24-bis e 25-novies del D.lgs. 231/01) tutelino interessi giuridici differenti, è da considerarsi come presidio per tali fattispecie di reato in quanto:

- entrambe le fattispecie hanno un comune presupposto: il corretto utilizzo delle risorse informatiche e principi etici da parte degli utenti;
- le aree di rischio risultano, in virtù di tale circostanza, in parte sovrapponibili;
- i principi procedurali mirano, in entrambi i casi, a garantire la sensibilizzazione dei Destinatari in merito alle molteplici conseguenze derivanti da un non corretto utilizzo delle risorse informatiche.

Per tali ragioni, non è stata prevista una specifica parte speciale ma si rimanda a quella specifica relativa ai DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI.

Circa i **Delitti in materia di Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001) sono stati considerati astrattamente ipotizzabili in quanto risultano sussistere degli approvvigionamenti da paesi extra Unione Europea, quindi attività di import e relativi oneri Doganali e diritti di confine: in ogni caso è stato valutato che la struttura organizzativa e le procedure poste in essere per la gestione degli adempimenti Doganali costituiscano validi presidi finalizzati ad evitare il verificarsi di condotte astrattamente rilevanti per tali le fattispecie di reato presupposto. In ragione del fatto che all'esito dell'analisi di dettaglio svolta per le operazioni di import, è emerso che le condizioni di resa INCOTERMS della merce sono, nella totalità dei casi per tutti i fornitori: DDP (Delivered Duty Paid), quindi con gli oneri relativi ai diritti di confine e doganali in capo al venditore, non è stata prevista una specifica parte speciale.

I rischi concernenti i **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24 ter D.lgs. 231/01) e il **Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 25 decies D.lgs. 231/01), pur risultando solo astrattamente ipotizzabili, trovano la loro regolamentazione oltre nei principi contenuti nel codice Etico adottato dalla Società, ma anche in specifiche parti speciali.

In ogni caso, i principi contenuti nel Codice Etico richiamano i Destinatari al rispetto di tutte le norme di legge, ivi comprese quelle relative agli illeciti presupposto la cui realizzazione non risulta specificamente presidiata (in ragione di assenza di concreta materialità) in una Parte Speciale *ad hoc*, imponendo condotte e prassi eticamente virtuose. Anche le misure adottate nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Associazione offrono un utile presidio (seppure indiretto e 'trasversale') atto a mitigare il 'rischio illecito' (anche) nei settori non espressamente disciplinati dalle Parti Speciali proponendosi di mitigare il rischio di realizzazione di illeciti contro la PA e di evitare a 360 gradi la commissione di fatti di *maladministration*.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito dei processi aziendali, l'Associazione ha messo a punto uno specifico Organigramma ('*Personale Apriti cielo*' – reperibile, in versione sempre aggiornata, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Associazione) nel quale è schematizzata la struttura organizzativa aziendale. Nell'Organigramma, in particolare, sono precisati i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo. Nell'Organigramma è presente anche un 'mansionario', ove sono indicate le mansioni/funzioni di ogni figura inserita nell'organigramma aziendale.

Nell'ambito del proprio sistema di gestione, l'Associazione ha messo a punto un complesso di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalla normativa vigente.

Tutte le operazioni aziendali (in *primis* quelle 'sensibili' ai fini del presente Modello Organizzativo e di Gestione) devono essere svolte conformandosi alle Leggi vigenti, alle Procedure aziendali, ai valori ed alle politiche dell'Associazione ed alle regole contenute nel Codice Etico, nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e nel presente Modello di Organizzazione e Gestione (Parte Generale e Parti Speciali).

2.2. OGGETTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

Il Decreto 231 prevede l'esonero di responsabilità dell'Ente se l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo e, inoltre, se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento, è stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, come previsto dall'art. 6, comma 1° lettere a) e b) del Decreto. Per 'Modello Organizzativo e di Gestione' si intende un insieme di regole coerente e funzionale allo scopo di prevenire la commissione degli illeciti presupposto.

Il Modello Organizzativo e di Gestione deve essere in grado di *“individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi illeciti”*. A tal fine si deve procedere ad una 'mappatura' delle attività e funzioni aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi gli illeciti previsti dal Decreto 231 con lo scopo di commisurare i presidi da adottare in relazione all'esistenza dei rischi concreti. In quest'ottica -in funzione della redazione del presente documento- è stata preliminarmente condotta una capillare attività di mappatura (sostanziatasi, tra l'altro, nell'intervista di svariate prime linee aziendali nonché di una serie di soggetti operanti in aree sensibili; le interviste sono state poi recepite in appositi verbali inseriti in **Allegato 2** al presente Modello di Organizzazione e Gestione).

Successivamente alla data del **30/01/2024** di Delibera da parte del Consiglio di amministrazione di adozione del modello tale delibera, in dipendenza:

- dell'introduzione di ulteriori nuove fattispecie di reato da cui discende responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01,
- di pronunce giurisprudenziali,

nel 2025, su impulso del proprio Organismo di Vigilanza, si rendeva una ulteriore disamina relativamente ai seguenti atti legislativi:

- **Legge 27 dicembre 2023, n. 206**, all'art. 52 modifica l'articolo **517 c.p.** "Vendita di prodotti industriali con segni mendaci", richiamato dall'art. **25-bis1 D.Lgs. n. 231/2001**, estendendo la condotta punibile a chi "detiene per la vendita" prodotti con segni mendaci, anticipando quindi la soglia della punibilità ad una condotta prodromica a quella attualmente punita della messa in vendita o in circolazione di simili prodotti.
- **Legge 22 gennaio 2024, n. 6: l'art. 2 modifica l'art. 518-duodecies c.p. (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici)** che è reato presupposto dell'illecito di cui **all'art. 25-septiesdecies del d.lgs. 231/2001**
- **Legge 29 aprile 2024, n. 56**, recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Riprese e Resilienza”*. La presente riforma ha modificato l'art. 512-bis c.p. *“Trasferimento fraudolento di valori”* di cui all'art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001, introducendo il seguente secondo comma *“La stessa pena di cui al primo comma si applica a chi, al fine di eludere le disposizioni in materia di documentazione antimafia, attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità di imprese, quote societari o azioni ovvero di cariche*

sociali, qualora l'imprenditore o la società partecipi a procedure di aggiudicazione o di esecuzione di appalti o di concessioni”.

- **Decreto Legislativo 14 giugno 2024, n. 87** (Revisione del sistema sanzionatorio tributario) modifica l'Articolo 10-quater D.lgs. 10.03.2000, n. 74 (Indebita compensazione), presente nel Catalogo dei reati presupposto all'art. 25- quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001, con l'art. 1, comma 1, lett. d);
- **Legge 28 giugno 2024, n. 90** (pubblicata in G.U. il 2 luglio 2024) recante “*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici*”. La presente riforma ha disposto la modifica dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001. In particolare, la legge in esame ha:
 - modificato il comma 1 dell'art. 24-bis D.Lgs. 231/2001, aumentando le sanzioni previste, le quali passano da una cornice edittale ricompresa tra cento e cinquecento quote, ad una ricompresa tra duecento e settecento quote;
 - inserito all'art. 24-bis D.Lgs. 231/2001 il nuovo comma 1-bis, il quale stabilisce che, in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 629, comma 3, c.p., si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote;
 - modificato il comma 2 dell'art. 24-bis D.Lgs. 231/2001, innalzando la sanzione pecuniaria prevista sino a quattrocento quote e abrogando l'art. 615-quinquies c.p. – sostituito con l'art. 635-quater.1 c.p.;
 - infine, al comma 4 dell'art. 24-bis D.Lgs. 231/2001, dopo il primo periodo è inserito il seguente “*Nei casi di condanna per il delitto indicato nel comma 1-bis si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a due anni*”.
- **Legge 8 agosto 2024, n. 112** (pubblicata in G.U. il 9 agosto 2024) di “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia*”. La presente riforma ha previsto:
 - l'introduzione all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 del nuovo illecito di cui all'art. 314-bis c.p. “*Indebita destinazione di denaro o cose mobili*” che punisce, fuori dai casi previsti dall'articolo 314 c.p., la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge, procurando a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto;
 - l'eliminazione dei riferimenti al reato di abuso di ufficio di cui all'art. 323 c.p., alla luce dell'abrogazione dello stesso prevista dalla Legge n. 114/2024.
- **Legge 9 agosto 2024, n. 114** (pubblicata in G.U. il 10 agosto 2024) recante “*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare*”, ha previsto:

- l'abrogazione del reato di abuso di ufficio di cui all'art. 323 c.p., reato presupposto ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 231/2001;
 - la riformulazione del reato di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346-bis c.p., anch'esso reato presupposto ai sensi dell'art. 25 del Decreto 231. Alla luce di tale modifica, in particolare:
 - il minimo edittale della pena prevista per le persone fisiche è aumentato da un anno a un anno e sei mesi;
 - le relazioni del mediatore con il pubblico ufficiale devono essere utilizzate ed esistenti, dunque, non più solo asserite;
 - le relazioni del mediatore con il pubblico ufficiale devono, inoltre, essere utilizzate "intenzionalmente allo scopo" di porre in essere le condotte che integrano la fattispecie delittuosa;
 - l'utilità data o promessa al mediatore, in alternativa al denaro, deve avere natura esclusivamente economica;
 - nel caso di mediazione remunerativa del pubblico ufficiale, la remunerazione dello stesso viene limitata all'esercizio delle sue funzioni e non più, dunque, anche dei suoi "poteri";
 - viene introdotta una definizione di "mediazione illecita", commessa per indurre il pubblico ufficiale a "compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio costituente reato dal quale possa derivare un vantaggio indebito".
- **Decreto Ministero del lavoro 18 settembre 2024, n. 132: patente a punti nei cantieri temporanei o mobili. (INDIRETTO)**
 - **Decreto Legislativo 4 settembre 2024 n. 135 in materia di sicurezza INDIRETTO (protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro)**
 - **Decreto Legislativo 26 settembre 2024, n. 141** (pubblicato in G.U. il 3 ottobre 2024) recante "*Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi*".

In attuazione della delega fiscale (L. 111/2023), il legislatore ha rivisto la disciplina interna per armonizzarla con quella dell'UE, anche telematizzando le procedure doganali e potenziando le attività di controllo.

Nel dettaglio, in materia 231 il D.Lgs. 141/2024 ha così modificato l'art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001:

- ha abrogato il DPR n. 43 del 23 gennaio 1973 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale – TULD), sostituendolo con il richiamo alle disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione (Allegato 1 al D.Lgs. 141/2024). Pertanto, l'art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001 ora sanziona la commissione dei reati indicati all'interno dell'Allegato 1 al D.Lgs. 141/2024 (art. 78 e ss.);
- è stata estesa la responsabilità 231 anche ai reati (art. 40 e ss.) del Testo Unico delle Accise (D.Lgs. 504/1995);

- infine, si è realizzato un inasprimento delle sanzioni previste dall'art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001, essendo stato introdotto il richiamo alle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001 (interdizione dall'esercizio dell'attività e sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito).

Per completezza, si ricorda che il D.Lgs. 141/2024 ha modificato alcuni reati previsti dal D.Lgs. 504/1995 (artt. 40, 43, 44, 45) e ha introdotto, al suo interno, i seguenti nuovi reati:

- art. 40-bis T.U. Accise “*Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati*”;
- art. 40-ter T.U. Accise “*Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi*”;
- art. 40-quater T.U. Accise “*Circostanze attenuanti*”;
- art. 40-quinquies T.U. Accise “*Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita*”;
- art. 40-sexies T.U. Accise “*Ulteriori disposizioni in materia di vendita di tabacchi lavorati*”.

- **Legge 7 ottobre 2024, n.143 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113**, recante misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico (Decreto Omnibus)
Introduzione dell'Art.174-sexies della L. n.633 del 22 aprile 1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) facente parte dell'Art. 25-novies del D.Lgs 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).
- **Decreto Legge 11 ottobre 2024, n.145 Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali. Modifica all'Art. 22 D.Lgs n.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato)** ed introduzione dell'Art.18-ter D.Lgs n.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D.Lgs 231/01 (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).
- **Legge 14 novembre 2024, n. 166 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 settembre 2024, n. 131**, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano” . Modificato del testo degli Artt. 171-bis, 171-ter, 171-septies della Legge n.633/1941 (Legge sulla protezione del diritto d'autore) introduzione e modifica dell'Art.181-bis L. n.633/1941 facenti parte dell'Art. 25-novies del D.Lgs 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).
- **Legge 9 dicembre 2024, n. 187 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145**, recante disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali”. Modifica testo Art.18-ter D. Lgs.286/1998 (Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), e modifica Art.22 D.

Lgs.286/1998 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato) facenti parte dell'Art. 25-duodecies del D. Lgs 231/01 (Reati di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno).

Si è dunque provveduto ad un **secondo** aggiornamento del modello che è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data **03/07/2025**, che risulta aggiornato ai reati presupposto introdotti nel D.lgs. 231/01 Decreto Legislativo dalla Legge 9 dicembre 2024, n. 187.

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione risulta adottato dalla Associazione Apriticielo anche con riferimento alla tematica della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in quanto l'Associazione si propone di assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Ogni attività sopra descritta viene documentata e registrata affinché l'Associazione possa vantare in qualsiasi momento tracciabilità ed evidenza. L'Associazione ha previsto le funzioni aziendali che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione.

2.3. PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

In ottemperanza alle disposizioni di cui al Decreto 231, il Modello Organizzativo e Gestionale della Associazione Apriticielo si informa ai seguenti principi:

1) “ogni operazione, transazione, condotta deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”;

2) in linea di massima e salve le eccezioni al principio *infra* enunciato oggettivamente imposte dal numero limitato di risorse operanti in Associazione “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”. Il sistema deve garantire, infatti, l’applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere posta sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione.

Inoltre, occorre che:

i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione;

i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

3) “documentazione dei controlli”: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l’effettuazione dei controlli,

4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle procedure previste dal Modello;

5) costante disponibilità da parte dell’Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti per la sua attività;

6) attribuzione all’Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad un’informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto 231 del 2001;

7) attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole previste nel Modello Organizzativo.

2.4. METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

Il presente Modello Organizzativo e di Gestione è stato redatto tenendo conto, oltre ai precetti contenuti nel Decreto 231, anche di quanto precisato nelle 'Linee Guida' elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*. Ovviamente le Linee Guida elaborate da Confindustria sono state necessariamente 'adattate' alla realtà non lucrativa che caratterizza l'agere e l'essenza stessa dell'Associazione riconosciuta Apritricielo. Del resto, come precisato nel citato documento (così *sub* nota 12 Linee Guida Confindustria aggiornamento Giugno 2021) *"le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria sono state elaborate in considerazione della natura e delle caratteristiche peculiari della componente associativa, tenendo conto delle specificità proprie dei diversi settori industriali rappresentati. Esse sono quindi essenzialmente indirizzate ai soggetti (imprese ed enti) che operano, a vario titolo, nel complesso campo della produzione di beni e/o prestazione di servizi"*.

Nella costruzione del presente Modello Organizzativo e Gestionale si è tenuto conto, altresì, di un importante distinguo contenuto nelle Linee Guida ABI (e in altre Linee Guida es. A.I.O.P.) che, pur traendo spunto dalle caratteristiche del settore produttivo in cui si opera l'Istituzione creditizia, può essere utilmente 'esportato' anche in ambiti diversi da quello bancario (o nel caso di A.I.O.P. quello della Ospedalità privata) poiché capace di cogliere un profilo comune a qualsiasi attività. Ci si riferisce alla distinzione tra *"reati peculiari"* che possono, cioè, presentare (nel caso delle Linee Guida ABI) *"nell'ambito bancario rischi di verifica in ragione di specifiche attività della banca"* e *"reati generali"*, illeciti cioè *"non connessi, se non in virtù di un rapporto 'occasionale', allo svolgimento dell'impresa bancaria e quindi non riconducibili a specifiche aree di attività"*. Per i primi (*"reati peculiari"*) -secondo le citate Linee Guida- è necessario realizzare una mappatura raffigurante il sistema organizzativo aziendale per la rilevazione delle aree a rischio di illeciti *"peculiari"* e, in relazione a specifici settori di attività, stabilire procedure e sistemi di controllo atti ad impedire la commissione di illeciti. Per gli illeciti o *"reati generali"* deve invece essere ribadita nei Modelli Organizzativi una scelta di legalità generale alla quale deve essere sempre ispirata la politica dell'azienda ricordando l'obbligo di lealtà, correttezza e rispetto delle leggi per tutti coloro che prestano a qualunque titolo la loro opera nell'istituzione (bancaria per A.B.I., sanitaria per A.I.O.P., o, nel caso dell'Associazione Apritricielo, museale/culturale/scientifica).

Ciò premesso, allo scopo di redigere un Modello Organizzativo in grado di prevenire gli 'illeciti presupposto' indicati nel Decreto 231, Confindustria raccomanda di tenere in evidenza e seguire i *"passi operativi"* che l'Ente dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto 231 come di seguito illustrati:

i. Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Tale fase comporta una revisione dell'attività aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno degli illeciti presupposto contemplati dal Decreto 231. In tale ottica assume particolare rilievo lo 'storico' dell'Associazione Apritricielo rappresentato

dall'analisi degli accadimenti (anche pregiudizievole) che hanno interessato l'Ente dalla sua costituzione. A questo fine si è proceduto, tra l'altro [tramite le interviste in sede di mappatura nonché l'analisi di documenti (effettuata sia precedentemente sia successivamente alle interviste)], alla ricostruzione della 'storia' dei principali accadimenti che hanno interessato l'Associazione (indicazione puntuale della documentazione processata è contenuta in Allegato sub 3). L'output di fase è rappresentato dal documento accluso sub **Allegato n. 2** al Modello Organizzativo e di Gestione recante il verbale delle interviste e l'elencazione della documentazione esaminata (**Allegato n. 3**).

ii. *Analisi dei rischi potenziali*

L'analisi, finalizzata ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve condurre a una rappresentazione, il più possibile completa, di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda. Per quanto riguarda il rischio 'sicurezza sul lavoro' l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo quanto previsto dagli articoli 28 e 29 del decreto 81 del 2008².

iii. *Valutazione / costruzione / adeguamento del sistema dei controlli preventivi*

Le attività descritte ai precedenti punti i. e ii. si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistenti e con il suo adeguamento ovvero con la sua costruzione quando l'Ente ne risulti sprovvisto. Si tratta, in buona sostanza, di progettare quelli che il Decreto 231 definisce "*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*". Nella elaborazione di tali protocolli si è doverosamente tenuto conto delle 'dimensioni' della realtà aziendale mappata (come suggerito, del resto, dalle stesse Linee Guida di Confindustria: si veda il capitolo VI delle Linee Guida -pag. 101 e segg.- dedicato ai "*Modelli Organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese*"). Il numero estremamente ridotto di risorse impegnate in alcuni settori dell'Associazione (anche 'nevralgici', tra i quali l'amministrazione), la conseguente concentrazione della maggior parte delle funzioni in capo a poche persone comporta la difficoltà (in alcuni casi impossibilità) di adottare alcune delle soluzioni suggerite dalle Linee Guida e dalla prassi (in tema, ad esempio, di delega di funzioni o di procedure decisionali ed operative) non solo in materia di Modello Organizzativo e Gestionale ex Decreto 231 ma anche in altri ambiti analogamente 'presidiati' [si pensi alla disciplina anticorruzione contenuta nel Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022/2024, ove, ad esempio, "*visto l'esiguo numero degli addetti... risulta sostanzialmente impossibile coniugare il principio della rotazione degli incarichi ai fini di prevenzione della corruzione con la funzionalità e l'efficienza degli uffici*" (pag. 31 Piano Triennale adottato il 28 gennaio 2022); analoghe difficoltà vengono evidenziate nel citato Piano Triennale per la selezione del personale in settori esposti allo specifico rischio corruttivo].

² In particolare, il percorso seguito per l'elaborazione del Modello di Organizzazione Gestione è iniziato con l'identificazione delle aree a rischio: è stato analizzato il contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi "sensibili" alle disposizioni indicate dal Decreto n. 231/2001. L'attività è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (es. organigramma, procedure aziendali) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale allo scopo di individuare i processi sensibili ed i controlli sugli stessi.

2.5. DESTINATARI

Il Modello Organizzativo e di Gestione è indirizzato a tutto il Personale dell'Associazione Apriticielo. Le disposizioni previste nel Modello Organizzativo e di Gestione devono essere rispettate dal Personale apicale (Presidente dell'Associazione, Componenti il Consiglio di Amministrazione, Membri del Collegio dei Revisori) e dipendente che deve essere adeguatamente formato ed informato circa il contenuto del Modello. Per 'personale dipendente' deve intendersi – a fini esclusivi di perimetrazione dei Destinatari del presente modello – anche il personale che dovesse eventualmente operare per l'Associazione in regime di somministrazione/ distacco / cooperative di lavoro, etc. (al momento di redazione del Modello non esiste casistica in tal senso evidenziata in sede di mappatura). Il Modello Organizzativo si rivolge anche ai Soci dell'Associazione.

Destinatari del Modello sono anche i collaboratori esterni intesi sia come persone fisiche, sia come persone giuridiche/Enti non personificati che mediante contratto prestano eventuali servizi in favore dell'Associazione. Il rispetto del Modello Organizzativo e di Gestione da parte dei fornitori esterni deve essere garantito mediante l'apposizione di specifiche clausole negoziali che obbligano la controparte contrattuale ad attenersi alle disposizioni contenute nel Modello (di volta in volta invocabili '*in utilibus*' in relazione alla natura/oggetto del negozio stipulato). Il Modello Organizzativo e di Gestione (solo la Parte Generale) è pubblicato sul sito internet dell'Associazione nella sezione amministrazione Trasparente.

2.6. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello Organizzativo si integrano con il Codice Etico pur avendo il Modello Organizzativo, per le finalità che intende perseguire, una portata diversa rispetto al Codice Etico stesso.

Il Codice Etico rappresenta l'insieme delle regole e principi di comportamento generale a cui apicali, dipendenti e collaboratori si devono scrupolosamente attenere.

Questi principi possono essere così sintetizzati:

- rispetto delle leggi e delle normative vigenti;
- trasparenza, correttezza, imparzialità, integrità ed equità evitando ogni possibile conflitto d'interessi nei rapporti con i soggetti terzi all'azienda (compresa la Pubblica Amministrazione).

Il Codice Etico è uno strumento di applicazione generale in ogni aspetto della gestione della associazione ed anche per attività che possono presentare ridotto rilievo e/o 'sensibilità' nell'ottica del Decreto 231 del 2001 o risultare del tutto estranee alle finalità perseguite dal Decreto 231, ma rappresentativi di principi cui la società non ritiene di poter derogare.

Il Codice Etico raggruppa i principi di deontologia aziendale che l'Associazione riconosce come propri e dei quali richiede il rigoroso rispetto da parte degli amministratori, dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini Associativi. Questi principi deontologici sono anche regole di comportamento idonee a prevenire gli illeciti richiamati dal Decreto 231 del 2001 e per tale ragione, il Codice Etico può essere considerato una componente fondamentale del Modello organizzativo e, infatti, il sistema disciplinare contenuto nel presente Modello Organizzativo tiene anche conto (e se del caso reprime eventuali violazioni) dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico.

2.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE E FORMAZIONE

L'adozione del Modello Organizzativo e di Gestione deve essere comunicata a tutti i Dipendenti, Collaboratori ed Organi dell'Associazione. A tutti i Dipendenti deve essere consegnata una copia del Modello Organizzativo richiedendo apposita ricevuta di avvenuta consegna.

Una copia della Parte Generale del Modello Organizzativo e di Gestione nonché del Codice Etico dell'Associazione Apriticielo e della Procedura Whistleblowing sono pubblicate sul sito internet alla Sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali".

Una copia della Procedura *Whistleblowing* è, inoltre, affissa nei locali della Associazione (in particolare nella bacheca a disposizione dei dipendenti).

L'Organismo di Vigilanza proporrà, avvalendosi della collaborazione della Risorsa aziendale con competenza sulla gestione del Personale e del R.S.P.P., una formazione di carattere generale (da attuarsi mediante una sessione collettiva *-una tantum-* in presenza della durata di due ore) atta ad illustrare al personale operante in azienda i principi e le caratteristiche salienti del 'sistema 231/01' nonché Piani di formazione specifici per soggetti operanti in aree particolarmente sensibili nell'ottica degli illeciti presupposto del Decreto 231 del 2001.

Tutti i fornitori e collaboratori devono essere messi a conoscenza dell'esistenza sia del Modello Organizzativo che del Codice Etico e della possibilità di prenderne visione sul sito internet dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente; una copia di questi documenti è comunque a disposizione di ciascun fornitore/collaboratore e potrà essere loro fornita dietro semplice richiesta anche tramite posta elettronica. Tutti i contratti stipulati con collaboratori/fornitori a partire dalla data di adozione del Modello Organizzativo e del Codice Etico devono riportare apposita clausola con cui la controparte dichiara espressamente di essere a conoscenza delle disposizioni del Decreto 231 del 2001 e di aver preso visione del Modello Organizzativo e del Codice Etico dell'Associazione nonché di impegnarsi al relativo rispetto. Per i contratti che sono stati stipulati ante adozione del Modello Organizzativo ed ancora in corso di esecuzione deve essere prevista specifica integrazione contrattuale con la quale controparte si impegna a rispettare il Modello Organizzativo ed il Codice Etico.

CAPITOLO 3 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come già sopra illustrato, l'art. 6, primo comma, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 prevede -quale requisito ulteriore (rispetto alla adozione del Modello Organizzativo) per escludere la responsabilità dell'ente- la nomina di un Organismo di Vigilanza (cd. 'O.d.V.') dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tale Organismo è affidato il compito di vigilare sul corretto funzionamento, sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza può assumere forma monocratica o collegiale.

Le Linee Guida di Confindustria dettano una serie di criteri utili per la migliore efficacia preventiva del Modello Organizzativo, anche in punto concreta individuazione dell'Organismo di Vigilanza.

I requisiti richiesti ai membri dell'Organismo di Vigilanza (quale che sia la relativa composizione, monocratica o collegiale) sono:

indipendenza ed autonomia: i soggetti nominati nell'Organismo di Vigilanza non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno dell'ente. L'assenza di attività gestionale viene richiesta per garantire che i membri dell'Organismo di Vigilanza possano svolgere senza alcun conflitto di interessi l'attività di controllo e di verifica delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo. I componenti dell'O.d.V. non possono intrattenere rapporti collaborativi continuativi con l'Associazione; esso, pertanto, va configurato quale unità di staff collocata in posizione di vertice, con riporto diretto al vertice operativo aziendale;

professionalità: i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs. 231/2001, dei Modelli di Organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel Decreto 231;

continuità d'azione: per poter offrire la garanzia di efficace e costante attuazione di un Modello così articolato e complesso quale è quello delineato, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello, priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire anche pareri consultivi sulla costruzione e interpretazione del Modello, affinché questo non nasca già con punti di debolezza in riferimento agli illeciti che si intende evitare: pareri consultivi, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi in capo a chi li abbia eventualmente rilasciati.

Il Consiglio di Amministrazione dota l'O.d.V., su richiesta di quest'ultimo, di mezzi economici (budget) e logistici adeguati per lo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni tenendo conto delle richieste avanzate dall'O.d.V. in tal senso.

Le attribuzioni ed i poteri dell'O.d.V. dell'Associazione Apriticielo vengono conferiti ad un Organismo Monocratico nominato dal Consiglio di Amministrazione e scelto tra soggetti qualificati e con esperienza in materia di controllo ovvero nell'esercizio di attività professionali o di insegnamento universitario in materie giuridiche, economiche e finanziarie.

La composizione monocratica (anziché collegiale) dell'O.d.V. è stata ritenuta adeguata in ragione tra l'altro:

- . delle ridotte dimensioni aziendali;
- . della contenuta complessità della realtà associativa da presidiare e della circoscritta articolazione territoriale delle attività oggetto di controllo;
- . della composizione del rischio (sia in relazione alle classi di reati di cui si è valutata la sensibilità rispetto al contesto aziendale di riferimento, sia in assenza di "indicatori di rischio storico" quali precedenti accadimenti pregiudizievoli che possano avere interessato l'operatività dell'Ente).

La composizione dell'O.d.V. potrà -comunque- essere rivalutata, eventualmente facendola oggetto di integrazione con ulteriori componenti, in funzione dell'evoluzione associativa e della emersione (anche solo potenziale) di nuovi profili di rischio, anche sulla base delle valutazioni effettuate in merito dall'O.d.V., a seguito di un congruo periodo di applicazione del Modello Organizzativo.

L'O.d.V. svolge la sua attività sulla base di un calendario dal medesimo aggiornato annualmente; di ogni seduta dell'O.d.V. viene redatto verbale ad opera del suo componente; i verbali dell'O.d.V. vengono inviati al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni, del supporto tecnico delle funzioni aziendali.

3.2. NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nomina, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione; la nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità e integrità nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che si andrebbero a svolgere ovvero il rapporto di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori o il Presidente della Associazione.

3.2.1. REQUISITI DI ONORABILITA'

La carica di componente dell'Organismo non può essere ricoperta da coloro che:

- a) si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile;

b) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;

c) sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione: alla reclusione per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 267 (reati fallimentari); alla reclusione o all'arresto per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica, illeciti ambientali ovvero delitti in materia tributaria; alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo; la carica di componente dell'Organismo non può inoltre essere ricoperta da coloro ai quali sia stata applicata su richiesta delle parti *ex art.* 444 c.p.p. una delle pene indicate alla lettera c) del precedente paragrafo, salvo il caso di declaratoria di estinzione del reato a seguito di accertamento giudiziale in sede esecutiva;

d) siano stati condannati, con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto n. 231/2001; per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p. salvo il caso di estinzione del reato a seguito di accertamento giudiziale in sede esecutiva;

e) abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica.

I soggetti che si trovino in una delle suddette situazioni non possono essere nominati e se nominati decadono automaticamente dall'incarico (si veda *infra* sub 3.2.3).

3.2.2 VERIFICA DEI REQUISITI

L'Organismo di Vigilanza attesta, mediante dichiarazione sottoscritta e rilasciata dal designato componente entro 20 giorni dalla conoscenza della nomina, la sussistenza in capo al medesimo dei requisiti prescritti nonché l'assenza di eventuali cause di incompatibilità di cui *supra* sub 3.2. Tale dichiarazione viene trasmessa dall'O.d.V. al Consiglio di Amministrazione.

L'infedele dichiarazione da parte del componente dell'O.d.V. ne comporta l'immediata decadenza.

3.2.3. CAUSE DI DECADENZA

Il componente dell'Organismo di Vigilanza, successivamente alla nomina, decade da tale carica, qualora:

- si accerti che ha rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;

- sia stato condannato, con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. per uno degli illeciti tra quelli per i quali è applicabile il Decreto n. 231/2001;

Il componente dell'O.d.V. decade automaticamente qualora si dovesse realizzare una delle cause di revoca di cui al paragrafo 3.2 ovvero alle lettere a), b), c), d) e e) di cui al paragrafo 3.2.1.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve comunicare senza ritardo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la sua piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza sopra elencate.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché proceda -nella sua prima riunione successiva all'avvenuta conoscenza- alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua immediata sostituzione.

3.2.4. CAUSE DI SOSPENSIONE

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza le seguenti circostanze:

- 1) si accerti, dopo la nomina, che i componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto ancora non passata in giudicato), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
- 2) i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano stati condannati con sentenza non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente ai sensi dell'art. 163 c.p. (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.) per uno degli illeciti tra quelli per i quali è applicabile il Decreto n. 231/2001;
- 3) l'avvenuta condanna con sentenza non definitiva per uno degli illeciti di cui al precedente paragrafo 3.2.1. e nei limiti di pena ivi previsti;
- 4) l'applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, da ultimo sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e successive modificazioni e integrazioni;
- 5) l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

Il Consiglio di Amministrazione iscrive l'eventuale revoca dei soggetti, dei quali ha dichiarato la sospensione, fra le materie da trattare nella prima seduta consiliare successiva al verificarsi di una delle cause di sospensione indicate nel comma 1. Nelle ipotesi previste sub 4) e 5), la sospensione si applica in ogni caso per l'intera durata delle misure ivi previste.

In tali casi il Consiglio di Amministrazione dispone la sospensione della qualifica di componente l'Organismo di Vigilanza e senza indugio provvede alla nomina di un nuovo membro.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui venga direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dianzi citate, convoca senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione del soggetto nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza ed alla sua sostituzione.

3.2.5. TEMPORANEO IMPEDIMENTO DI UN COMPONENTE

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, al componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva e la conseguente necessità di astenersi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono cause di temporaneo impedimento:

- un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione ad un illecito presupposto;
- malattia o infortunio che si protraggono per oltre tre mesi e impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo.

In caso di temporaneo impedimento del componente dell'O.d.V. il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un sostituto che rimarrà in carica sino alla cessazione dell'impedimento e che deve risultare in possesso dei medesimi requisiti soggettivi di cui al precedente paragrafo 3.2.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di addvenire alla revoca del componente per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento e alla sua sostituzione ove l'impedimento si protragga oltre 6 mesi.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni e in ogni caso decade unitamente al CdA che l'ha nominato.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi, ove necessario, di personale sia interno che esterno alla Associazione.

3.3 COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto e dell'art. 30 del Decreto n. 81/2008, possono così schematizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello Organizzativo e di Gestione, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello (segnalando l'opportunità di implementazione dello stesso all'Organo dirigente), nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti ovvero in presenza di modifiche normative od organizzative-aziendali capaci di impattare sulla disciplina di riferimento ovvero sul rischio reato;
- presentazione di possibili spunti di miglioramento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, Datore di Lavoro, ecc.; in tutti i casi copia della proposta verrà trasmessa anche al Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

3.3 – bis DESIGNAZIONE DEL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

L'Associazione riconosciuta Apriticielo ha ritenuto conforme alle previsioni normative (art. 4, comma quinto, D. Lgs. n. 24 del 2023) individuare nel RPCT dell'Ente il soggetto incaricato delle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, con il compito [tra gli altri (sul punto si rinvia alla Procedura Whistleblowing, parte integrante del presente Modello Organizzativo e di Gestione)] di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure,
- condividere senza ritardo con l'OdV dell'Associazione le segnalazioni di violazioni sensibili ai fini della disciplina recata nel Decreto 231/2001. Per violazioni 'sensibili' ai sensi della disciplina 231/2001 debbono intendersi le notizie di violazioni (consumate o tentate) consistenti nella realizzazione dei reati presupposto fonte di potenziale responsabilità amministrativa per l'Ente ovvero le infrazioni delle Procedure aziendali richiamate dal Modello Organizzativo e di Gestione nonché del Modello stesso e del Codice Etico dell'Associazione;
- segnalare all'Organo amministrativo dell'Ente le violazioni (non rilevanti ai fini 231/2001 ma) sensibili ai fini del D. Lgs. n. 24 del 2023. In particolare il gestore del canale di segnalazione interna (i.e. l'RPCT dell'Associazione) all'esito degli approfondimenti

istruttori conseguenti alla ricezione e lavorazione della segnalazione, dovrà sottoporre al Soggetto titolare della potestà disciplinare i risultati dell'attività istruttoria.

Il gestore del canale di segnalazione interna così designato è soggetto dotato delle necessarie competenze e formazione ed è tenuto a garantire imparzialità ed indipendenza nell'espletamento dell'incarico assegnatogli.

3.4. L'INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DA PARTE DEI DESTINATARI (I CD. <FLUSSI INFORMATIVI> VERSO L'O.D.V.)

L' art. 6, comma secondo, lett. d) del Decreto 231 dispone che il Modello Organizzativo e di gestione preveda “*obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.*”, affinché tale Organismo possa espletare correttamente (in modo, per l'appunto, ‘informato’) la propria funzione.

Inoltre, l'art. 6, secondo comma *bis*, del Decreto 231 imponeva –come si è già detto– la previsione ed attivazione di “*uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione*” nonché, in alternativa, l'attivazione di “*un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*”. A far data dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24 del 2023 il legislatore ha codificato e maggiormente presidiato la materia delle segnalazioni di violazioni rilevanti (anche) ai fini 231/2001 prevedendo tra l'altro, per soggetti quali l'Associazione, l'individuazione (come già illustrato) nel RPCT del soggetto abilitato a gestire in prima battuta la segnalazione di violazioni.

Nel caso in cui la violazione segnalata concerna tematiche sensibili ai fini 231/2001 (ovvero, come già precisato *supra* illeciti presupposto, infrazioni del Modello Organizzativo e di Gestione, delle procedure dal medesimo richiamate nonché del Codice Etico) il RPCT, nella sua veste di Gestore del canale di segnalazione, dovrà condividere senza ritardo tali segnalazioni con l'OdV per le attivazioni di competenza di quest'ultimo. In tali casi dovrà dunque essere attivato un flusso ad evento tra RPCT ed OdV.

In particolare dovranno essere condivise, senza ritardo, le segnalazioni:

□ che riguardano potenziali violazioni del Modello Organizzativo e di Gestione (Parte Generale e/o Parti Speciali), del Codice Etico, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza o delle Procedure aziendali (ivi compresa la Procedura Whistleblowing);

□ che illuminano eventuali ordini impartiti da soggetti gerarchicamente superiori e ritenuti dal segnalante in contrasto con la legge, le Procedure aziendali, il Modello e/o il Codice Etico il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;

□ che riguardino eventuali richieste od offerte di denaro, di doni (eccedenti il modico valore nel senso fatto proprio dal Codice Etico) o di altre utilità provenienti da o destinate a Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio e, comunque, soggetti appartenenti o collegati alla P.A.;

□ che illuminino eventuali induzioni -provenienti da Pubblico Ufficiale o incaricato di Pubblico Servizio (e comunque da soggetti appartenenti od operanti per la P.A.)- a dare o promettere indebitamente al medesimo o ad un terzo denaro o altre utilità;

□ che concernano eventuali offerte di denaro (o altre utilità) non dovute provenienti o promesse da soggetti operanti nella (o per la) Associazione e rivolte agli apicali (amministratori, direttori generali, dirigenti, sindaci, liquidatori) di altra Associazione, Società od Ente privato

□ che riguardino eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni [sia 'materiali' (da intendersi come manomissioni/correzioni indebite del documento oggetto di falsificazione) sia ideologiche (da intendersi, ad esempio, come formalizzazione dell'operazione in fattura tra soggetti diversi da quelli che effettivamente hanno preso parte all'operazione o per ammontare diverso da quello reale)] nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

□ che concernano notizie ufficiali provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dalle quali si evinca anche il semplice svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'Associazione, il suo personale ed i componenti dagli Organi della Associazione per illeciti rilevanti ai fini 231/2001;

□ che riguardino eventuali ispezioni, accessi, contestazioni, rilievi, verbali di Autorità di Vigilanza, Ispettive, Pubblica Sicurezza, Polizia Giudiziaria, etc. concernenti l'Associazione ed attengano a tematiche sensibili ai fini 231/2001;

□ che concernano sia carenze o inadeguatezze dei luoghi o delle attrezzature di lavoro, sia dei dispositivi di protezione (cd. 'DPI') messi a disposizione dalla Associazione, sia ogni altra situazione di rischio/incidente connessa alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;

I Destinatari del presente Modello Organizzativo e di Gestione dovranno inoltre segnalare -tramite i canali ordinari (ovvero per via di titolarità dell'Odv all'indirizzo di posta elettronica OdV@planetarioditorino.it)- ergo extra Procedura whistleblowing eventuali notizie:

□ relative a modifiche sia organizzative sia relative alle procedure aziendali vigenti;

□ che riguardino eventuali aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;

□ che riguardino procedure relative alla eventuale richiesta, erogazione ed utilizzo di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o comunque altre erogazioni provenienti da parte dello Stato, Regioni, Comuni od altri enti pubblici o dalla Comunità europea;

□ concernenti la reportistica periodica in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi; inoltre, con cadenza annuale, il Datore di Lavoro

riferisce all'O.d.V. ai sensi del Decreto n. 81/2008, l'esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuati sul sistema di gestione aziendale della salute e sicurezza nonché sulla possibile variazione dei profili di rischio;

□ il progetto di bilancio annuale di previsione ed il progetto bilancio annuale consuntivo nonché i medesimi documenti nella versione approvata dall'Assemblea dei Soci;

□ dichiarazioni fiscali;

□ eventuali violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e igiene sul lavoro ovvero mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale in relazione al progresso scientifico e tecnologico;

□ mancanze/violazioni sensibili ai fini del Decreto 231 commesse/ascrivibili/contestate nei confronti di soggetti terzi in rapporti con la Associazione ovvero provvedimenti assunti dalla Associazione nei confronti dei medesimi

□ concernenti l'inizio del procedimento disciplinare nei confronti di personale dell'Associazione per illeciti involgenti violazioni del Modello 231, del Codice Etico o del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e trasparenza: in particolare l'O.d.V. deve essere informato dell'apertura di un procedimento disciplinare, dell'incolpazione formulata nei confronti del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare (ovvero dell'archiviazione del procedimento e della relativa motivazione) e degli esiti del medesimo.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'O.d.V., valutate le segnalazioni, ove ritenuto utile/necessario, decide in ordine all'attività ispettiva eventualmente da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionisti esterni, qualora l'attività ispettiva richieda specifiche e particolari competenze od in casi di particolare complessità.

Per le questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'O.d.V. potrà inoltre avvalersi delle risorse attivate dalla Associazione per la gestione dei relativi aspetti.

L'RPCT e l'OdV. debbono agire garantendo che i soggetti segnalanti non possano essere oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, dirette o indirette per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione assicurando, dunque, l'assoluta riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Per le segnalazioni riservate di violazioni sensibili ai fini del D. Lgs. n. 24 del 2023 si rinvia alla Procedura Whistleblowing sub **Allegato n. 7** al Modello Organizzativo e di Gestione. Va precisato che il "concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere tenuto ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing". (così Confindustria nella sua Guida Operativa - edizione ottobre 2023). In linea di massima le segnalazioni anonime, quale sia il canale di trasmissione non verranno prese in considerazione dalla Associazione. Esse non sono considerate segnalazioni whistleblowing quanto a seguito istruttorio delle stesse pur ricevendo il medesimo standard di tutela del segnalante da ritorsioni garantito per le

segnalazioni riservate (cfr art. 2 -ter comma otto Procedura Whistleblowing). Si rinvia sul punto alla Procedura Whistleblowing. La segnalazione anonima verrà peraltro trattata come una segnalazione 'ordinaria' e come tale approfondita nel solo caso in cui contenga elementi di riscontro/ allegati documentali/ specificità e/o analiticità di contenuti tali da consentirne un valido seguito istruttorio.

3.5. RIPORTO DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI (I CD. <FLUSSI INFORMATIVI> DALL'O.D.V.)

L'O.d.V. effettua una periodica attività di *reporting* agli Organi dell'Associazione e, in particolare, relaziona per iscritto, con cadenza annuale, il CdA sull'attività svolta (indicando, in particolare, i controlli effettuati, l'esito degli stessi, l'eventuale esigenza di aggiornamenti della mappatura dei rischi, precisando il rendiconto del fondo patrimoniale gestito dall'Organismo) nonché sul piano annuale delle attività di verifica, controllo e aggiornamento che verranno svolte nel corso dell'anno successivo, salvo eventuali criticità che dovessero manifestarsi tali da rendere necessario, o anche solo opportuno, un rapporto immediato 'ad evento'. Analoga relazione scritta viene trasmessa, con cadenza annuale, al Datore di Lavoro dell'Associazione per gli aspetti rilevanti ai fini della salute e sicurezza sul lavoro.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'O.d.V.;
- eventuali problematiche o criticità che siano emerse nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o opportune, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal CdA;
- l'accertamento di comportamenti/prassi aziendali non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre l'Associazione al pericolo che possano essere commessi illeciti rilevanti ai fini del Decreto (anche se -in prima analisi- non nell'interesse o a vantaggio dell'Associazione);
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle risorse aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o di indagine;
- la mancata attivazione del procedimento disciplinare relativamente a violazioni rilevanti ai fini del presente Modello di Organizzazione e Gestione;
- qualsiasi ulteriore informazione comunque ritenuta utile.

In ogni caso, l'O.d.V. dovrà rivolgersi al Consiglio di Amministrazione e al Datore di Lavoro (a quest'ultimo, in particolare, per la materia della salute e sicurezza sul lavoro) ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Parimenti il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V.

Il contenuto delle riunioni verrà verbalizzato e le copie dei verbali verranno conservate dall'O.d.V.

Ogni informazione, segnalazione e/o verbalizzazione prevista nel presente Modello e che vede parte in causa l'Organismo di Vigilanza deve essere archiviata e conservata da quest'ultimo su supporto cartaceo o informatico per un periodo di tempo non inferiore a 10 anni (è fatto salvo un maggior tempo di conservazione imposto da ragioni di tutela dell'Ente collegate alle peculiarità/esigenze del caso concreto quali, ad esempio, possibile attivazione del rimedio straordinario della revisione della sentenza di condanna dell'Ente, prescrizione 'dilatata' dell'illecito amministrativo conseguente all'operare delle cause interruttive di cui all'art. 22 comma secondo del Decreto 231, etc.). L'accesso alla documentazione è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione, salvo non riguardi indagini nei confronti di singoli componenti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione dell'intero Consiglio di Amministrazione.

3.6. REGOLE DI COMPORTAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il componente dell'O.d.V., nonché le risorse di cui eventualmente si avvalga, sono chiamati al rigoroso rispetto delle norme etiche e comportamentali di carattere generale di cui al Codice Etico, del presente Modello, nonché dello specifico Regolamento di funzionamento dell'O.D.V. redatto e adottato dall'Organismo medesimo entro tre mesi dalla accettazione della nomina nonché degli ulteriori specifici standard di condotta di seguito indicati [cogenti anche per tutte le altre risorse (interne ed esterne) chiamate a fornire supporto all'attività dell'Organismo].

Nell'espletamento del proprio incarico, è fatto obbligo al componente l'O.d.V. di:

- assicurare la realizzazione dei compiti assegnati con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e/o di comportamento;
- non accettare doni o vantaggi di altra natura dalla Associazione ovvero da personale, clienti, fornitori o soggetti appartenenti alla P.A. con i quali l'Associazione intrattiene rapporti;
- evitare comportamenti che possano ledere il prestigio e la professionalità dell'O.d.V. o dell'Associazione;
- evidenziare al CdA eventuali cause che rendano impossibile o difficoltoso l'esercizio dell'attività di propria competenza;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività.

3.7 FLUSSI NEI CONFRONTI DEL RPCT

Quanto ai flussi informativi verso l'RPCT essi sono previsti e disciplinati nelle singole Parti Speciali del presente Modello Organizzativo e di Gestione (qui richiamate integralmente) nonché nel PTTPC.

CAPITOLO 4 – SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. PREMESSA

L'erezione di un articolato sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle regole contenute nel Modello Organizzativo e di Gestione, ivi incluso il Codice Etico, è punto qualificante ed irrinunciabile al fine di assicurare l'efficace attuazione del Modello Organizzativo e di Gestione nel suo complesso.

L'art. 6, comma 2, del Decreto impone, come in precedenza illustrato, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti difformi da quelli previsti dal Modello Organizzativo (mancando il quale il Modello stesso si rivelerebbe, in punto efficacia prescrittiva, *'telum imbelle sine ictu'*).

L'art. 6, comma 2-*bis* del Decreto prevede, inoltre, che nel sistema disciplinare così adottato vengano previste sanzioni specifiche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale instauratosi in relazione alla medesima violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo e di Gestione sono assunte dalla Associazione in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito penale che le violazioni del medesimo possono determinare. La sanzione disciplinare è caratterizzata infatti da principi di tempestività ed immediatezza; qualora si facesse dipendere l'irrogazione della sanzione dall'esito di un giudizio penale, eventualmente instauratosi in seguito alla presunta commissione di uno degli illeciti presupposti previsti dal Decreto, diventerebbe estremamente arduo assicurare l'efficace (e, dunque, tempestiva) attuazione del Modello Organizzativo.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare del presente Modello Organizzativo e di Gestione, il Presidente dell'Associazione, gli Amministratori, i Revisori, i Collaboratori, i Consulenti e tutti i lavoratori Dipendenti.

Tale sistema sanzionatorio deve essere differenziato a seconda della categoria di riferimento: per i Dipendenti, ovvero per coloro che sono soggetti alla direzione e vigilanza, per i Dirigenti stessi, in relazione alla diversa tipologia contrattuale che li lega alla società ed infine per gli Amministratori e Revisori (la violazione del Modello Organizzativo e/o delle Procedure Aziendali/ Codice Etico da parte di soggetti terzi controparti contrattuali dell'Associazione genererà le conseguenze previste in specifiche clausole negoziali inserite/ da inserire nel testo del contratto).

Inoltre, le sanzioni disciplinari sono graduate tenendo conto della gravità dell'illecito commesso. Quali criteri di riferimento atti a commisurare la sanzione disciplinare all'illecito commesso, si individuano le seguenti circostanze (in massima parte tratte dal CCNL FEDERCULTURE – art. 59 – vigente):

criteri obiettivi:

- il livello di responsabilità connesso alla posizione di lavoro occupata;
- rilevanza degli obblighi violati;

- entità del danno o grado di pericolo arrecato all'Associazione, agli utenti o ai terzi;
- proporzionalità fra infrazione e sanzione e gradualità della sanzione;
- eventuale reiterazione della mancanza;
- eventuale recidiva (sempreché non siano decorso più di due anni dalla irrogazione della precedente sanzione disciplinare)
- la rilevanza, ai fini dell'osservanza Decreto, degli obblighi violati;
- oggettiva gravità della violazione;
- l'incidenza della violazione sul rapporto di fiducia instaurato con la Associazione tenendo anche conto dell'esistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari.

criteri soggettivi:

- l'elemento soggettivo – colpa lieve, grave o con previsione, dolo generico, eventuale, diretto – che ha animato la condotta del dipendente;
- l'eventuale intenzionalità del comportamento dal quale è scaturita la violazione;
- il grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrato nella commissione della violazione con specifico riferimento alla possibilità o meno di prevedere l'evento.

L'attivazione, sulla base delle segnalazioni pervenute dalle funzioni competenti o dall'Organismo di Vigilanza, lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare nei confronti dei Dipendenti sono affidati, nell'ambito delle competenze allo stesso attribuite come da atto costitutivo, al Presidente del CdA che riveste la qualifica di Datore di Lavoro.

Gli interventi sanzionatori nei confronti dei soggetti esterni sono parimenti affidati al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Associazione su segnalazione scritta del responsabile della funzione che gestisce il contratto o presso cui opera il lavoratore autonomo ovvero il fornitore ovvero su segnalazione dell'OdV qualora il medesimo, nello svolgimento delle sue funzioni, venga a conoscenza dell'infrazione contrattualmente rilevante.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto dal Modello Organizzativo, il monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venga a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Per i Dipendenti il sistema sanzionatorio farà essenzialmente riferimento al già esistente Regolamento disciplinare adottato in data 26 gennaio 2023 nel rispetto delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori.

In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello, ovvero nel caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice etico, i Dipendenti saranno passibili di sanzione disciplinare secondo le indicazioni di cui al Contratto Collettivo di Lavoro FEDERCULTURE loro applicabile e nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n° 300 (cosiddetto "Statuto dei Lavoratori").

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare e Sanzionatorio, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili.

Il presente Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nel sito internet aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti.

Quanto ai soggetti 'non Dipendenti' -che sono legati all'Associazione da rapporto contrattuale di natura diversa rispetto a quello di lavoro dipendente-, le misure sanzionatorie ad essi applicabili devono garantire il rispetto della legge e devono essere compatibili con il contenuto dei contratti sottoscritti tra le parti. Laddove la violazione del Modello Organizzativo e di Gestione e/o del Codice Etico risulti di significativa gravità, potrà pervenirsi alla risoluzione del contratto (previo inserimento in tal senso di specifica clausola risolutiva espressa).

4.2 Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Al fine di correlare le sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L. alle condotte violative degli obblighi discendenti dall'osservanza del Decreto n. 231/2001, dal Codice Etico e dal presente Modello nonché dai protocolli operativi ad esso allegati, si individuano qui di seguito i seguenti criteri applicativi (tenuto conto che -in linea di principio- le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale e scritto pertengono a mancanze di minore entità):

1) il provvedimento del rimprovero verbale si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Codice Etico, dal presente Modello ovvero dalle procedure e norme interne previste nelle Parti Speciali allegate al Modello, qualora le medesime condotte siano state animate da mera e lieve negligenza operativa.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientra la ritardata segnalazione all'O.d.V. delle informazioni da trasmettere nei periodici flussi ai sensi del presente Modello; l'archiviazione disordinata/scorretta di documentazione (tale da comportare criticità nella ricostruzione del flusso informativo, comunque di possibile -sia pure difficoltosa- ricostruzione) comprovante l'osservanza delle prescrizioni del presente Modello e delle Parti Speciali ad esso allegati; l'episodica non partecipazione ad eventi formativi organizzati dalla Società in ambito 231/01 (in assenza di documentata giustificazione); la violazione episodica di un precetto del Codice Etico che non presenti immediato rilievo ai fini 231/01 ed alla quale non sia conseguito alcun evento; con riferimento all'osservanza del decreto n. 81 del 2008, tra tali comportamenti rientra, sempre a titolo esemplificativo, la violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro a cui non sia seguito alcun evento lesivo.

2) Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di lieve ma reiterata inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Codice Etico, dal presente Modello ovvero dalle procedure e norme interne previste nelle parti speciali allegate al Modello, qualora le medesime condotte siano state animate da negligenza operativa, correlandosi detto comportamento ad una condotta reiterata di minor gravità del dipendente.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientra la reiterata ritardata segnalazione all'O.d.V. delle informazioni da trasmettere nei periodici flussi ai sensi del presente Modello; la reiterata scorretta archiviazione di documentazione comprovante l'osservanza delle prescrizioni del presente Modello e delle parti speciali ad esso allegati; la reiterata violazione di un precetto del Codice Etico che non presenti immediato rilievo ai fini 231/01 ed alla quale non sia conseguito alcun evento; con riferimento all'osservanza del decreto n. 81 del 2008, tra tali comportamenti rientra, sempre a titolo esemplificativo, la reiterata violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro a cui sia non sia seguita alcuna lesione, il mancato utilizzo dei DPI forniti al lavoratore cui non sia parimenti seguito alcun evento lesivo.

3) Il provvedimento della multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione si applica in caso: di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti

dal presente Modello, ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate nei protocolli operativi allegati al Modello, ovvero ancora adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, qualora le medesime condotte siano state animate da negligenza operativa, correlandosi detto comportamento ad una condotta di crescente gravità rispetto al punto 2 del dipendente.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientra la mancata segnalazione all'O.d.V. delle informazioni da trasmettere periodicamente; la reiterata mancata partecipazione, in assenza di documentata giustificazione, alle sessioni formative attivate dalla Associazione in materia 231/01 o di salute e sicurezza sul lavoro; l'omissione della dovuta vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della sfera di responsabilità del preposto; la segnalazione di violazioni attuata mediante la Procedura whistleblowing effettuata con colpa grave di fatti non rispondenti al vero ed asseritamente integranti reati presupposto potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa per l'Ente ovvero supposte (ed in realtà inesistenti) violazioni del presente Modello organizzativo o del Codice Etico riferite a soggetti destinatari del Modello Organizzativo; la violazione di un precetto del Codice Etico che presenti attinenza con il D. lgs. 231/01 con riferimento all'osservanza del decreto n. 81 del 2008. Tra tali comportamenti rientra la violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro da cui sia causalmente derivato un evento lesivo riconducibile al concetto di lesione colposa lieve; reiterato mancato utilizzo dei DPI forniti al lavoratore cui non sia seguito alcun evento lesivo.

4) Il provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso: di inosservanza grave dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, ovvero violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate nelle parti speciali allegate al Modello, ovvero ancora adozione di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, qualora le medesime condotte siano state animate da grave negligenza operativa.

A titolo esemplificativo, tra tali comportamenti rientra l'inosservanza grave delle prescrizioni del Codice Etico, l'omissione e il rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del presente Modello; l'inosservanza delle disposizioni dei poteri di firma e del sistema delle deleghe vigente in seno all'Associazione; la violazione delle procedure operative prescritte nei protocolli in materia di illeciti contro la pubblica amministrazione; la reiterata violazione di un precetto del Codice Etico che presenti attinenza con il D. lgs. 231/01; la dolosa segnalazione (accertata in sede penale con sentenza anche di primo grado per i reati di diffamazione o calunnia) mediante procedura Whistleblowing di fatti consapevolmente falsi apparentemente integranti reati presupposto potenzialmente fonte di responsabilità amministrativa per l'ente ovvero supposte (ed in realtà inesistenti) violazioni del presente Modello organizzativo riferite a soggetti destinatari del Modello Organizzativo; con riferimento alle violazioni del Decreto Legislativo n. 81 del 2008 tra tali comportamenti rientra l'omessa segnalazione al Presidente dell'Associazione - quale datore di lavoro facoltizzato all'esercizio del potere disciplinare - di comportamenti integranti illecito disciplinare da parte del personale sottoposto alla propria vigilanza soprattutto nell'area della sicurezza sul lavoro ex Decreto n. 81/2008; la violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro da cui sia causalmente derivato un evento lesivo riconducibile al concetto di lesione colposa grave.

5) Il provvedimento del licenziamento disciplinare (con o senza preavviso) si applica in caso: di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili per la realtà aziendale dell'Associazione, di un comportamento consapevolmente in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello e/o del Codice Etico, che, ancorché solo astrattamente suscettibile di configurare uno degli illeciti presupposto per i quali è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro, ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria, correlandosi detto comportamento

alla condotta del dipendente che realizzi una condotta rientrante nel punto 4), qualora l'infrazione assuma carattere di particolare gravità.

A titolo esemplificativo, tra le condotte passibili della predetta sanzione, rientra il comportamento fraudolento inequivocabilmente diretto alla commissione di un illecito presupposto ai sensi del Decreto n. 231/2001, la condotta di deliberata falsificazione anche per omissione dei reports destinati all'O.d.V. nelle aree sensibili per l'attività di impresa dell'Associazione (quali, tra le altre, le aree concernenti la sicurezza sul lavoro o i rapporti con la Pubblica Amministrazione); dolosa distruzione o alterazione della documentazione prescritta dai protocolli operativi, l'ostacolo anche surrettizio ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni o alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni in aree sensibili; la violazione di un precetto del Codice Etico che presenti specifica attinenza con il D. lgs. n. 231/01 e concreti –anche solo astrattamente- un illecito presupposto fonte di responsabilità amministrativa ai sensi del citato Decreto; la violazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro da cui sia causalmente derivato un evento lesivo riconducibile al concetto di lesione colposa gravissima o di omicidio colposo; la consumazione di condotte ritorsive a seguito di segnalazione di violazioni rilevanti ai sensi della Procedura Whistleblowing ovvero l'aver serbato dolosamente condotte atte ad ostacolare la segnalazione predetta ovvero, la violazione dolosa dell'obbligo di riservatezza nella trattazione della segnalazione.

Nel caso di recidiva -secondo quanto previsto dall'art. 59 CCNL- potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore applicate per le mancanze precedenti. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

La funzione aziendale competente alla contestazione disciplinare ed alla gestione del successivo procedimento disciplinare notizia senza indugio l'OdV in merito alla apertura del procedimento disciplinare nonché in merito al suo epilogo nei vari gradi in cui il medesimo eventualmente si sviluppi.

4.3 Sanzioni nei confronti dei membri del consiglio di amministrazione, dei Revisori e del Componente ODV

In caso di violazione del Modello, delle Procedure e/o delle norme interne previste e/o richiamate nei protocolli operativi allegati al Modello, nonché del Codice Etico da parte di soggetti che ricoprono la funzione di componenti del Consiglio di Amministrazione della Associazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione per le loro opportune determinazioni da adottarsi con le procedure previste dalla normativa civilistica.

In caso di violazione del Modello delle Procedure e/o delle norme interne previste e/o richiamate nei protocolli operativi allegati al Modello, nonché del Codice Etico da parte di componente dell'organo di Revisione, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative da adottarsi con le procedure previste dalla normativa civilistica (tra le quali ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, allo scopo di mettere in atto i provvedimenti del caso).

Qualora il componente o, nel caso di composizione collegiale, più componenti dell'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231/2001 o del Codice Etico e di Comportamento, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, il Consiglio di Amministrazione valuta la necessità di procedere con le iniziative del caso.

4.4 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento ha inizio a seguito della ricezione, da parte delle funzioni aziendali di volta in volta competenti di seguito indicate, della comunicazione con cui l'O.d.V. o altro soggetto aziendale segnala l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un dipendente dell'Associazione.

Più precisamente, quanto all'attivazione 'disciplinare' dell'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi in cui l'O.d.V. riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il fondato sospetto di una violazione del Modello Organizzativo, della Parti Speciali nonché del Codice Etico, l'Organismo stesso ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata l'ipotizzata violazione. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti (quali, tra gli altri e ove esistente, il superiore gerarchico della risorsa) e al Datore di lavoro; in caso negativo, trasmette la segnalazione solo al Datore di lavoro ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi, disposizioni o regolamenti applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione ed alla figura aziendale competente in relazione alla Gestione del Personale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione verosimilmente irrogabile.

Segnalata la violazione, la procedura disciplinare nei riguardi dei lavoratori Dipendenti sarà regolata conformemente all'art. 7 della legge 20/5/1970 n. 300 ("Statuto dei Lavoratori") e alle disposizioni collettive contemplate dal contratto disciplinante il rapporto di lavoro con il soggetto nei confronti del quale sarà attivato il procedimento disciplinare.

In particolare, accertata una circostanza o un comportamento costituente illecito disciplinare, l'addebito dovrà essere tempestivamente contestato al lavoratore (per contestazioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale necessariamente in forma scritta indicando specificamente le circostanze e/o comportamenti di fatto costituenti l'illecito, nonché le norme e/o disposizioni ritenute violate) con applicazione integrale delle previsioni di cui all'art. 58 del CCNL FEDERCULTURE.

L'O.d.V., cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Laddove il datore di lavoro non ritenga di dover irrogare alcuna sanzione, invia all'O.d.V. motivata relazione sul punto.

4.4.1 Terzi Destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Terzo Destinatario, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione e al responsabile di funzione responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate; gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla eventuale risoluzione del contratto.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni all'Associazione che, in contrasto con il presente Modello ovvero con il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti di fornitura, nei contratti di appalto e di subappalto, nei contratti di consulenza e in qualsiasi altra convenzione scritta con fornitori della Società, partner in associazioni temporanee di imprese, consorzi e qualsivoglia altra forma di associazione con società del settore, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta ovviamente salva l'ulteriore riserva di richieste di risarcimento dei danni qualora da tali comportamenti derivino danni concreti per l'Associazione, come nel caso di applicazione da parte dell'Autorità Giudiziaria delle sanzioni previste dal Decreto medesimo. L'O.d.V., cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'effettiva risoluzione del rapporto contrattuale.

5.VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del presente Modello, l'O.d.V. pone in essere due distinte tipologie di verifiche:

1. verifiche sugli atti: con cadenza annuale l'OdV procede ad una verifica dei principali atti associativi (ad esempio: delibere aventi ad oggetto atti di straordinaria amministrazione, verbali del cda di conferimento di deleghe e procure, convenzioni con Enti pubblici, etc.) e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla Associazione in aree sensibili. L'O.d.V. prenderà anche visione completa del libro delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e di quello relativo ai Verbali dell'Assemblea dei Soci.

2. verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V. Nello specifico l'O.d.V. dovrà accertarsi che il Modello sia coerente con le procedure aziendali e le prassi organizzative, con ciò adempiendo alla previsione di cui all'art 6, comma 1° lettera b) e art. 7, comma 4° del Decreto. Inoltre sarà intrapresa dallo stesso O.d.V. con interviste a campione una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dai soggetti interessati e preposti e delle criticità eventualmente emerse.

6. AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione della Associazione è competente per ogni modifica e/o integrazione si rendesse necessaria al presente Modello.

In particolare, integrazioni o modifiche del Modello e delle Parti Speciali potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento, modifiche rilevanti nella struttura aziendale, segnalazione di punti di debolezza del Modello o introduzione di nuovi e rilevanti processi aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione aggiorna e/o integra il Modello sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e sulla base di quanto da esso segnalato.