



Modello di organizzazione, gestione e controllo
(artt. 6 e 7 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231)

Aspen Institute Italia

Indice

Definizioni

Premessa

PARTE GENERALE

Introduzione – Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

- A. Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231
- B. Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale causa di esclusione della responsabilità dell'Ente
- C. L'istituzione dell'Organismo di vigilanza (ODV)
- D. Le Linee Guida delle Associazioni rappresentative di categoria
- E. Le sanzioni irrogabili all'Ente
- F. Gli Enti non lucrativi e l'adozione del Modello 231

Capitolo I- Il Modello organizzativo di Aspen Institute Italia

1.1. La costruzione del Modello

Fase 1 – Identificazione dei Processi Sensibili (“as-is analysis”)

Fase 2 – Effettuazione della “gap analysis”

Fase 3 – Predisposizione del Modello

1.2. Rapporto tra Modello e Codice Etico

Capitolo II – L'Organismo di Vigilanza

2.1. I requisiti soggettivi dell'ODV

2.2. Nomina e revoca

2.3. Identificazione dell'ODV

2.4. Funzioni e poteri dell'ODV

2.5. I flussi di informazione verso l'ODV

Capitolo III – Diffusione del Modello e formazione del personale

3.1. La diffusione del Modello organizzativo

3.2. La formazione del personale

Capitolo IV – Il sistema sanzionatorio e disciplinare

4.1. Funzione del sistema disciplinare

4.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati

4.3. Misure nei confronti dei Dirigenti

4.4. Misure nei confronti degli Amministratori

4.5. Misure nei confronti dei Sindaci

Definizioni

- **Associazione:** *Aspen Institute Italia*;
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da *Aspen Institute Italia*;
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato da *Aspen Institute Italia*;
- **Consulenti:** coloro che agiscono in nome e/o per conto di *Aspen Institute Italia*, prestando attività di consulenza sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, comunque denominato;
- **Dipendenti:** tutti i dipendenti di *Aspen Institute Italia* (compresi i dirigenti);
- **D.Lgs. 231/2001:** il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni e integrazioni;
- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni ed aggiornamenti;
- **Modelli o Modello o MOG:** i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- **OdS:** ordine di servizio;
- **Operazione:** operazione o atto che si colloca nell'ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- **Organi statutari:** i membri del Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale di *Aspen Institute Italia*;
- **Organismo di Vigilanza o ODV:** organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **Partner:** controparti contrattuali di *Aspen Institute Italia*, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui l'Associazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'Associazione nell'ambito dei Processi Sensibili;
- **Processi Sensibili:** attività di *Aspen Institute Italia* nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **Reati:** i reati contemplati nel relativo catalogo del D. Lgs. 231/2001 (artt. 24 – 25-*duodecies*).

Premessa

L'*Aspen Institute Italia* è stato fondato il 02.07.1984 ed è un'associazione privata, indipendente, internazionale, apartitica e senza fini di lucro ed è parte integrante di *The Aspen Institute International Network of Partners*.

Le finalità di *Aspen Institute Italia* sono quelle della promozione di studi, ricerche, corsi, seminari, convegni, rappresentazioni artistiche e culturali ed altre manifestazioni su base nazionale ed internazionale, nei diversi settori educativi, culturali, scientifici, artistici e dell'attualità politica ed economica nazionale ed internazionale, che riguardano i grandi temi con i quali si confrontano la società contemporanea ed il singolo individuo, non meno che tutte le attività che mirano all'elevazione intellettuale e spirituale della persona.

Per la realizzazione delle predette finalità l'Associazione collabora con gli altri Partner del Network in Europa ed in altre parti del mondo.

Le finalità dell'Associazione vengono perseguite con lo svolgimento di molteplici attività, tra cui:

- organizzazione di eventi nazionali e internazionali, anche in collaborazione con istituzioni italiane e straniere, quali conferenze, workshop, seminari, incontri-dibattito e simili, tra cui gli Aspen Seminars for Leaders e gli Aspen Institute Italia Seminars;
- bandimento di premi e borse di studio;
- attività editoriale (tra le pubblicazioni periodiche si annoverano le riviste dell'Associazione (Aspenia e Aspenia Online) e le collane Aspen Italia Views e Aspen Projects).

Con decreto del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale n. 001011 del 25/03/92 l'*Aspen Institute Italia* è stato incluso nella tabella degli "enti a carattere internazionalistico", istituito dalla Legge 28.12.1982 n. 948. Tale inserimento è stato reiterato negli anni successivi e tutt'ora l'*Aspen Institute Italia* figura in detta tabella (valida per il triennio 2016-2018). Gli enti a carattere internazionalistico ricevono contributi ordinari a sostegno della loro attività istituzionale e contributi straordinari per singole iniziative.

* * *

La composizione degli associati dell'*Aspen Institute Italia* è la seguente:

- Soci ordinari (persone fisiche);
- Soci sostenitori (persone giuridiche ed enti);

A ciò si aggiungono ulteriori due categorie di soggetti che, pur non rivestendo la qualità di associati e non disponendo delle relative prerogative, partecipano, anche economicamente, alla vita dell'Associazione e alla realizzazione delle sue iniziative:

- Amici di Aspen;
- Aspen Junior Fellows.

* * *

L'Associazione è gestita da un **Comitato Esecutivo**, composto da un numero variabile di membri (10 - 40) eletti tra i consiglieri del Consiglio Generale. Del Consiglio Generale fanno parte i soci sostenitori e i rappresentanti dei soci ordinari. Sono membri di diritto del Comitato Esecutivo il Presidente Onorario e coloro che hanno rivestito tale carica in passato; gli ex Presidenti dell'Associazione; il Presidente di *The Aspen Institute*; il Presidente, i Vice Presidenti e il Segretario Generale dell'Associazione; il Presidente di Amici di Aspen; il Presidente degli Aspen Junior Fellows.

Qualora nel corso del triennio venga a cessare uno o più membri, il Comitato Esecutivo provvede alla cooptazione dei nuovi membri in sostituzione di quelli cessati, i quali restano in carica fino alla scadenza del Comitato Esecutivo stesso.

Il Comitato Esecutivo amministra il patrimonio dell'Associazione e sovrintende alla realizzazione dei programmi e delle attività dell'Associazione sulla base delle linee generali decise dal Consiglio Generale. Ha i più ampi poteri e facoltà per la gestione ordinaria e straordinaria dell'Associazione, senza eccezioni di sorta, potendo compiere qualsivoglia atto per l'attuazione degli scopi dell'Associazione, esclusi quelli che la legge o lo Statuto riserva al Consiglio Generale. Il Comitato Esecutivo può delegare parte dei suoi poteri al Segretario Generale.

Il Comitato Esecutivo costituisce un organo consultivo interno denominato **Comitato di Nomina e Garanzia**, con il compito di esprimere pareri non vincolanti in merito alle decisioni da assumere nei confronti dei soci.

Il **Presidente** dell'Associazione viene eletto dal Consiglio Generale e ha la rappresentanza legale e istituzionale dell'Associazione.

I **Vice Presidenti** dell'Associazione (nel massimo di cinque) vengono eletti dal Consiglio Generale ed uno di loro acquista funzioni vicarie rispetto al Presidente e un altro quelle di Tesoriere.

Il **Segretario Generale** viene nominato dal Comitato Esecutivo e ha la responsabilità della gestione dell'Associazione, con l'attribuzione di tutti i poteri necessari per garantire il corretto e regolare funzionamento della stessa.

Il Segretario Generale può delegare specifiche funzioni relative alla gestione interna e amministrativa dell'Associazione e assume il ruolo di responsabile finanziario e amministrativo della stessa.

In casi di particolare urgenza esercita i poteri del Comitato Esecutivo, salva successiva ratifica da parte di quest'ultimo.

Possono essere nominati dal Comitato Esecutivo uno o più **Direttori Generali**, i quali sono responsabili dello sviluppo e dell'attuazione operativa dei programmi dell'Associazione.

Il **Collegio Sindacale** è composto da 3 a 5 membri eletti dal Consiglio Generale, di cui uno designato dal Ministero degli Affari Esteri in forza di quanto previsto dall'art. 24 dello Statuto. Il Collegio Sindacale esercita il controllo sulla regolarità della gestione economica e contabile dell'Associazione e redige la relazione sul bilancio consuntivo.

PARTE GENERALE

Introduzione

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

A. Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il D. Lgs. n. 231 dell' 8 giugno 2001 ("D.Lgs. 231" o "Decreto"), recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti collettivi (società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi, ecc., di seguito denominati "**Enti**") per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nell'interesse o vantaggio dell'Ente medesimo:

(i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;

(ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a:

- **reati commessi all'estero nell'interesse o a vantaggio di un Ente che abbia in Italia la sua sede principale** purché, nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi;

- **reati commessi in Italia nell'interesse o a vantaggio di Ente con sede all'estero**: la sanzione è applicabile nei limiti in cui l'Ente svolge attività in Italia.

Alla data di adozione del presente Modello il Decreto prevede la responsabilità dell'Ente in relazione alle seguenti fattispecie di reato:

- **Art. 24** (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danni dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danni dello Stato o di un Ente pubblico);

- **Art. 24-bis** (Delitti informatici e trattamento illecito di dati);

- **Art. 24-ter** (Delitti di criminalità organizzata);

- **Art. 25** (Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione);

- **Art. 25-bis** (Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);

- **Art. 25-bis.1** (Delitti contro l'industria e il commercio);

- **Art. 25-ter** (Reati societari);

- **Art. 25-quater** (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);

- **Art. 25-quater.1** (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili);

- **Art. 25-quinquies** (Delitti contro la personalità individuale);

- **Art. 25-sexies** (Abusi di mercato);

- **Art. 25-septies** (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);

- **Art. 25-octies** (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);

- **Art. 25-novies** (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore);

- **Art. 25-decies** (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);

- **Art. 25-undecies** (Reati ambientali);

- **Art. 25 – duodecies** (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Le fattispecie dei reati richiamati vengono descritte nell'Allegato n. 3.

B. Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo quale causa di esclusione della responsabilità dell'Ente

L'art. 6 del D.Lgs. 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver *“adottato ed efficacemente attuato”*, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli “di controllo” nell’art 7) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i **“Modelli”**), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (di seguito **“Organismo di Vigilanza”** o **“ODV”**);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente *“non risponde se prova”* che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

C.L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (ODV)

Affinché l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati previsti nel Decreto è necessaria l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, *“dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* e con il compito di *“vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone l'aggiornamento”*.

Si tratta di un organismo dell'Ente che va posto in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi, in particolare a quelli di vertice con funzioni esecutive.

I **requisiti** che l'organismo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- 1. autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo dell'Ente (organo amministrativo). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice dell'Ente. Inoltre, in conformità alle Linee Guida, *“è indispensabile che all'ODV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul comportamento del Modello”*;

2. professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione dell'Ente;

3. continuità di azione, tale requisito impone all'Organismo di Vigilanza uno svolgimento costante delle sue funzioni all'interno dell'Ente.

D. Le Linee Guida delle Associazioni rappresentative di categoria

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere redatti sulla base dei Codici di comportamento delle Associazioni rappresentative di categoria (art. 6, comma 3, Decreto Legislativo 231).

Le prime Linee Guida ad essere state adottate sono quelle di Confindustria, che sono comunemente considerate la più completa e aggiornata raccolta di *best practice* in materia.

Le esigenze fondamentali richieste dalle Linee Guida, possono essere così brevemente riassunte:

- **individuazione delle aree di rischio**, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231;
- **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'ODV.

E. Le sanzioni irrogabili all'Ente

Ai sensi del D.Lgs. 231, le sanzioni irrogabili all'Ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art. 9):

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

La sanzione pecuniaria è indefettibile e viene applicata con il sistema per quote.

L'importo di una quota è compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00; il numero delle quote è compreso tra cento e mille.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della singola quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente abbia risarcito integralmente il danno oppure abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le sanzioni interdittive sono (art 9, comma 2):

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, qualora la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti (*id est*: l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi).

Le sanzioni interdittive hanno una durata da tre mesi a due anni ma possono, in casi eccezionali, essere applicate in via definitiva. Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già cautelarmene applicate) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

Nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato; quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Va aggiunto che, ai sensi dell'art. 80, comma 5, lett. f) del D.Lgs. n. 50/2016 (Codice dei lavori pubblici), sono esclusi dalla partecipazione alle procedure di affidamento delle concessioni e degli appalti di lavori, forniture e servizi, né possono essere affidatari di subappalti, e non possono stipulare i relativi contratti i soggetti nei cui confronti è stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), del D. Lgs. 231 o altra sanzione che comporta il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione.

F. Gli Enti non lucrativi e l'adozione del Modello 231

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Decreto lo stesso trova applicazione, tra gli altri, alle associazioni prive di personalità giuridica.

Dopo un'iniziale esitazione, sulla base del rilievo che gli enti diversi dalle società non perseguono scopi di lucro, ha prevalso sia in dottrina che in giurisprudenza l'opinione, secondo cui va rispettato il dato testuale dell'art. 1 citato, che sancisce inequivocabilmente l'applicabilità del Decreto a enti diversi dalle società, ancorché privi di personalità giuridica.

D'altronde, la circostanza che tale tipologia di Enti non persegua scopi di lucro non esclude che, nel loro interesse o a loro vantaggio, possano essere commessi i Reati. Inoltre, poiché la *ratio* della norma va individuata nella volontà di sanzionare l'organizzazione pluripersonale, quale che ne sia la forma giuridica, nel momento in cui un suo esponente commetta uno dei Reati nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione stessa, non sembrano esservi valide ragioni per escludere alcuna tipologia di Ente non lucrativo dall'applicabilità del Decreto, neppure quello privo di personalità giuridica.

Recenti casi di procedimenti promossi in danno dei rappresentanti ed esponenti di Enti non lucrativi (quali fondazioni che operano nell'ambito della sanità convenzionata, fondazioni bancarie, associazioni sportive dilettantistiche, enti del c.d. Terzo Settore, ecc.), hanno evidenziato che tali Enti sono spesso accomunabili, ai fini del Decreto, agli Enti lucrativi, anche in considerazione delle conseguenze economiche e sociali della commissione dei Reati, nonché tenendo conto dell'entità dei flussi finanziari gestiti, dei patrimoni amministrati, della consistenza occupazionale, del numero e della rilevanza degli *stakeholder*.

Una recente delibera dell'ANAC (n. 32/2016), che fornisce alle stazioni appaltanti linee guida per l'affidamento di servizi sociali agli enti del c.d. Terzo Settore e alle cooperative sociali, esorta le Amministrazioni a verificare che questi ultimi enti si siano dotati di un modello di organizzazione e abbiano proceduto alla nomina di un organismo deputato alla vigilanza sul suo funzionamento. A prescindere dalla portata della delibera ed al suo raggio d'azione, evidentemente circoscritto, appare significativo che, prendendo spunto dal dibattito sul punto, l'ANAC abbia ritenuto di dover confermare l'applicabilità agli Enti non lucrativi del Decreto.

Ne discende che, essendo gran parte degli Enti non lucrativi esposti all'applicazione del Decreto, nel caso in cui loro esponenti commettano uno dei Reati, l'adozione in funzione esimente di un idoneo Modello 231 risulta oltremodo opportuna.

E' evidente, peraltro, che le *best practice*, sviluppate negli anni per gli Enti lucrativi e spesso confluite nelle linee guida delle associazioni di categoria (prime fra tutte quelle di Confindustria), rimangono utili ma vanno adattate alle peculiarità degli Enti non lucrativi. Inoltre, a seconda della tipologia di Ente non lucrativo (forma giuridica, settore di appartenenza, relative normative fiscali) cambiano numero e qualità delle aree a rischio di commissione dei Reati e, sulla base del *risk assesment*, dei presidi e protocolli che dovranno essere introdotti nell'organizzazione dell'Ente con l'adozione del Modello.

Capitolo I

Il Modello organizzativo di *Aspen Institute Italia*

1.1. La costruzione del Modello

Aspen Institute Italia ha avviato un progetto interno, finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, articolate in diverse fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, opportunamente adattate.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una facoltà per l'Ente e non un obbligo, *Aspen Institute Italia* ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione, in funzione puramente cautelativa, atteso che dalla verifica preliminare effettuata non è emerso alcun episodio astrattamente riconducibile al Decreto, né alcuna situazione a rischio (v. *infra*). L'Associazione è, inoltre, consapevole che tale sistema rappresenti, anche a prescindere dalla funzione di prevenzione, comunque un'opportunità per migliorare la gestione della propria organizzazione.

L'inventariazione dei Processi Sensibili, l'analisi dei rischi potenziali, la valutazione ed adeguamento del sistema di controllo interno già esistente sono serviti e serviranno a sensibilizzare le risorse umane rispetto ai temi del controllo dei processi, finalizzato in particolare a prevenire "attivamente" la commissione dei Reati.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi statutari e ai dipendenti dell'Associazione, nonché, ove possibile, sulla base di apposite clausole contrattuali, alle controparti contrattuali dell'Associazione.

L'organo dell'Associazione deputato ad adottare formalmente il Modello è stato individuato, in assenza di indicazioni legislative, nel Comitato Esecutivo, poiché tra i suoi compiti vi è quello di sovrintendere alla realizzazione delle attività della Associazione, anche sotto il profilo della relativa idoneità organizzativa. La formale adozione avviene a valle di una verifica sul Modello da parte del Segretario Generale, il quale, da Statuto, ha la responsabilità della gestione della Associazione, ne garantisce il corretto e regolare funzionamento e, tra gli altri compiti, ha quello di organizzare gli uffici e il personale dell'Associazione medesima.

Una volta adottato, al presente Modello viene conferita data certa nei modi previsti.

Si descrivono, qui di seguito brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, su cui si fonda la predisposizione del presente Modello.

Fase 1 – Identificazione dei Processi Sensibili

Detta fase è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione dell'Associazione (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali del Comitato Esecutivo, atti del Segretario Generale, procure rilasciate, disposizioni organizzative, contratti conclusi con terzi, procedure interne, istruzioni, ecc.) e l'assunzione di informazioni dalle funzioni coinvolte, miranti all'individuazione dei Processi Sensibili ed al controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle Operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.). E' stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sull'attività svolta dalla Associazione negli anni scorsi, allo scopo di verificare se si fossero create situazioni a rischio.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto associativo, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, soprattutto con riferimento agli elementi di compliance e controllo rispetto ai requisiti del Modello. La predetta rappresentazione dei Processi Sensibili dell'Associazione viene descritta al successivo Capitolo V, da cui risulta anche l'implementazione del sistema di controllo conseguente all'adozione del Modello.

Fase 2 – Effettuazione della "Gap analysis"

Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale Sistema di Controllo Interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "su misura".

In base ai risultati della *gap analysis*, *Aspen Institute Italia* ha adottato un Modello che prevede:

-un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi *standard* di controllo;

- un sistema organizzativo che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni e le responsabilità per lo svolgimento delle singole attività;
- un sistema autorizzativo che attribuisce i poteri di autorizzazione interni e i poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- le procedure operative per la disciplina delle principali attività dell'Associazione e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello da parte dei dipendenti;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Codice etico;
- specifici obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza sui principali episodi all'interno dell'Associazione e in particolare nell'ambito delle aree a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi statutari;
- criteri di aggiornamento del Modello.

Fase 3 – Predisposizione del Modello

Il Modello è stato approvato dal Comitato Esecutivo di *Aspen Institute Italia* e si compone delle seguenti parti:

- **Parte Generale** (Premessa – Introduzione – Cap. I – Cap. II – Cap. III – Cap. IV), nella quale viene descritto il quadro normativo di riferimento e viene disciplinato il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato, volto a prevenire la commissione dei Reati (Organismo di Vigilanza – Diffusione del Modello e formazione del personale – Sistema sanzionatorio);
- **Parte Speciale** (Cap. V – Cap. VI), nella quale vengono descritte le fattispecie di reato richiamate dal Decreto che l'Associazione ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta, nonché i processi/attività sensibili rispetto alle predette fattispecie di reato, presenti nella realtà associativa ed i correlati standard di controllo;
- **Codice Etico**, che contiene i principi generali di comportamento (in allegato).
- **Allegati**.

1.2. Rapporto tra Modello e Codice Etico

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, *Aspen Institute Italia* si è dotata di un Codice Etico, espressione di un contesto associativo, il cui obiettivo primario è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholders* dell'Associazione (ad es. soci, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche e private).

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'Associazione o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti con i valori che l'*Aspen Institute Italia* intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli Organi statutari, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado, ai collaboratori e, in generale, a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, entrano in contatto a vario titolo con l'Associazione. Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento complementare del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne, finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza e costituisce elemento essenziale del sistema di controllo interno; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a finalità diverse.

Capitolo II

L'Organismo di Vigilanza

2.1. I requisiti soggettivi dell'ODV

Il Comitato Esecutivo della Associazione ha individuato come segue le cause di incompatibilità rispetto alla nomina a membro dell'ODV, al fine di garantire l'autonomia ed l'indipendenza richiesti dal d.lgs. 231/2001:

- a. l'ODV (se monocratico) o i suoi membri (se collegiale) non possono ricoprire altre cariche operative nell'ambito della Associazione;
- b. l'ODV o i suoi membri non sono subordinati gerarchicamente ad alcun soggetto apicale ex d.lgs. 231/2001, rispondendo direttamente al Comitato Esecutivo;
- c. l'ODV o i suoi membri non devono avere rapporti di parentela con i soggetti apicali ex d.lgs. 231/2001;
- d. l'ODV o i suoi membri non devono intrattenere altri rapporti patrimoniali con l'Associazione o con i soggetti apicali ex d.lgs. 231/2001;
- e. l'ODV o i suoi membri non devono comunque avere interessi in conflitto con l'Associazione;
- f. l'ODV o i suoi membri non devono aver subito condanne per reati rilevanti ex d.lgs. 231/2001.

Contestualmente all'accettazione dell'incarico, l'ODV dichiarerà per iscritto e sotto la propria responsabilità l'insussistenza delle cause di incompatibilità sopra indicate.

L'ODV o i suoi membri devono in ogni caso avere specifiche competenze professionali in materia ispettiva, consulenziale e giuridica.

2.2. Nomina e revoca

L'ODV è nominato dal Comitato Esecutivo.

L'ODV è revocato dal Comitato Esecutivo, previo parere del collegio sindacale.

La revoca può essere disposta soltanto per i seguenti motivi:

- sopravvenuta sussistenza di una delle cause di incompatibilità sopra elencate (a-f);
- grave negligenza nell'esercizio dell'incarico.

L'ODV decade automaticamente dalla carica, qualora, in costanza di rapporto, una delle cause di incompatibilità sopra elencate dovesse sopravvenire (a-f). In tal caso la revoca costituisce un atto dovuto.

Spetta al Comitato Esecutivo la nomina, senza indugio, di un sostituto dell'ODV (o di taluno dei suoi membri) nelle ipotesi di impossibilità, giuridica o materiale, di svolgimento dell'incarico nelle seguenti ipotesi: morte, impedimento permanente, dimissioni dalla carica o decadenza dalla carica.

2.3. Identificazione dell'ODV

Sulla base di quanto sopra esposto e tenuto conto della natura dell'ente *Aspen Institute Italia* e del numero e della rilevanza limitata delle fattispecie criminali a rischio di commissione, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un Organismo monocratico; incarico da affidare ad un professionista esterno alla Associazione, munito della necessaria e comprovata competenza sui contenuti posti dal d.lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività, l'ODV verrà assistito dalle risorse necessarie, di volta in volta individuate, fra il personale della Associazione.

L'ODV potrà servirsi, ove necessario, dell'assistenza di consulenti esterni.

Il Comitato Esecutivo assegna all'ODV una dotazione finanziaria congrua per l'efficace e costante svolgimento dei suoi compiti.

2.4. Funzioni e poteri dell'ODV

L' ODV svolge le seguenti funzioni:

- controlla, di concerto con le competenti funzioni, che le misure organizzative, gestionali e di controllo, previste nel Modello, siano effettivamente attuate;
- conduce ricognizioni periodiche dei processi, al fine di avere a disposizione una mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio;
- effettua verifiche periodiche su determinate Operazioni o atti specifici nelle aree di attività a rischio, ferma restando la possibilità di controlli a sorpresa;
- cura la formazione del personale in relazione al contenuto del Modello;
- controlla i rapporti con soggetti terzi in relazione alle finalità del Modello;
- raccoglie e conserva le informazioni periodiche concernenti l'applicazione del Modello, che pervengono da organi o funzioni della Associazione;
- raccoglie e conserva le segnalazioni di eventuali violazioni: il relativo database, elettronico o cartaceo, è accessibile al solo ODV;
- si coordina con le funzioni coinvolte nei processi rilevanti;
- si coordina con il Collegio Sindacale al fine di effettuare una vigilanza efficace sul rispetto della normativa applicabile e sulla effettiva attuazione del Modello;
- conduce indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello, ove ritenute serie ed attinenti a condotte potenzialmente dannose per la Associazione; se ritiene di non procedere all'accertamento di una segnalata violazione, deve redigere motivata relazione, che va comunicata al Comitato Esecutivo e al Collegio Sindacale;
- all'esito della fase istruttoria del procedimento disciplinare, formula pareri non vincolanti sulla tipologia e sull'entità della sanzione nel caso di violazione del Modello.

Tutto il personale della Associazione è tenuto a collaborare con l'ODV nello svolgimento delle sue funzioni, fornendo la documentazione dallo stesso eventualmente richiesta.

L'ODV e le persone designate a suo supporto si obbligano a non rivelare all'esterno alcuna informazione che abbiano appreso nell'esercizio delle proprie funzioni.

La segnalazione di eventuali violazioni delle procedure previste nel presente Modello può essere inoltrata, oltre che per linea gerarchica, anche direttamente all'ODV, in forma scritta, al seguente indirizzo:

e-mail: odv@aspeninstitute.it

posta ordinaria, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, c/o Aspen Institute Italia, P.zza Navona 114, Roma.

La corrispondenza indirizzata all'Organismo di vigilanza può essere aperta solo dal destinatario.

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni da parte dell'ODV dovranno essere consegnate al Segretario Generale, affinché a sua volta le consegna, accompagnate da una sua relazione, al Comitato Esecutivo.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più stretto riserbo. Verranno vagliate anche segnalazioni anonime, nonostante l'Associazione si impegni a non porre in essere alcuna misura ritorsiva nei confronti del personale che si sia rivolto all'ODV.

La Associazione si tutelerà nelle competenti sedi nel caso di segnalazioni dal contenuto diffamatorio o calunnioso.

2.5. Flussi di informazione verso l'ODV

Tutte le funzioni della Associazione sono tenute a portare a conoscenza dell'ODV qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti nel Modello, sia in ogni altro caso, in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza con l'attuazione o con la violazione del Modello stesso.

All'ODV devono essere in ogni caso inviate informative concernenti:

- qualsiasi tipologia di documenti, dai quali si evinca la pendenza di indagini per i reati di cui al Decreto, anche contro ignoti, che coinvolgano la Associazione;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dipendenti o dei dirigenti in relazione ad un procedimento per i reati di cui al Decreto;

- i rapporti e la documentazione rilevante predisposti dai responsabili delle funzioni nell'esercizio della loro attività di controllo, dai quali possano emergere profili di contrasto con le disposizioni del Decreto;
- le decisioni conclusive dei procedimenti disciplinari;
- le anomalie o atipicità rilevanti riscontrate, nell'ambito delle informazioni disponibili, nelle aree di attività a rischio che richiedono di interfacciarsi con la Pubblica Amministrazione.

L'ODV redige con cadenza semestrale, una relazione sullo stato di attuazione del Modello, da sottoporre al Comitato Esecutivo ed al Collegio Sindacale. L'ODV è comunque libero di riferire in ogni momento al Comitato Esecutivo e al Segretario Generale, ove lo ritenga opportuno.

Le funzioni dell'Associazione sono tenute alla trasmissione all'ODV di tutte le informazioni allo stesso necessarie per lo svolgimento della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, si evidenziano alcune tipologie di report – in maniera esemplificativa e non esaustiva - e di flussi informativi che le funzioni interessate devono inviare all'ODV, onde consentire il monitoraggio delle "attività sensibili" precedentemente individuate.

INFORMAZIONI	
1	Comunicazione in ordine alla richiesta di ostensione di documentazione proveniente dagli ispettori in occasione di visite ispettive (ad esempio accertamenti fiscali, contributivi ecc.) Comunicazione dell'avanzamento dei relativi procedimenti di contestazione e del relativo esito
2	Comunicazione in ordine al rilascio di nuove deleghe o procure a personale della Associazione o ad esterni
3	Comunicazione in ordine a modifiche rilevanti apportate alla infrastruttura informatica della Associazione e/o alla web-policy, nonché in caso di eventuali violazioni delle specifiche procedure o del verificarsi di incidenti
4	Comunicazione periodica (almeno semestrale) degli ordini/contratti rilevanti, relativi a forniture di beni o prestazioni di servizi, compresi quelli consenziali; Comunicazione in ordine ad ordini o contratti relativi a forniture di beni o prestazioni di servizi rilevanti e non abituali
5	Comunicazione dei principali atti degli Organi statutari dell'Associazione, in particolare aventi ad oggetto eventuali modifiche statutarie
6	Reportistica semestrale sui contenziosi attivi e passivi
7	Comunicazione delle variazioni intervenute in materia di personale, in termini di nuovi assunti e di cessazioni
8	Comunicazione dei pagamenti di carattere straordinario a favore dei dipendenti
9	Comunicazione dei procedimenti disciplinari promossi nei confronti dei dipendenti per la violazione delle previsioni del Modello; Comunicazione dell'avanzamento dei relativi procedimenti di contestazione e del relativo esito
10	Comunicazione di ogni aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi e di ogni variazione nelle deleghe in materia di sicurezza sul lavoro, nonché di ogni eventuale incidente o infortunio verificatosi

Capitolo III

Diffusione del Modello e formazione del personale

3.1. La diffusione del Modello organizzativo

L'ODV procede alla diffusione del presente Modello secondo le modalità di seguito indicate.

Viene consegnata una copia, anche elettronica, del Modello ai membri del Comitato Esecutivo, ai membri del Collegio Sindacale e ai dipendenti della Associazione.

I consulenti ed i partner verranno informati del contenuto del Modello e della necessità che l'azienda adotti un comportamento conforme al Codice Etico e al Decreto. Al momento della stipula dei contratti dovranno impegnarsi, con apposita dichiarazione, ad osservarli durante lo svolgimento delle attività da cui possono originare potenziali rischi.

In particolare, sono previste:

(i) informative *hoc* per i soggetti esterni aventi ad oggetto il rispetto del Modello e dei principi sanciti nel Codice Etico;

(ii) clausole risolutive espresse nei contratti relativi a forniture o collaborazioni (quale che ne sia la veste giuridica) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Decreto;

(iii) criteri di valutazione di collaboratori, consulenti e partner che prevedano l'esclusione automatica di quei soggetti che abbiano subito sanzioni per violazioni del Decreto.

Relativamente ai rapporti intrattenuti con i fornitori e/o appaltatori, la Associazione mette a disposizione degli stessi uno stralcio della parte di loro interesse del presente Modello, perché siano informati delle disposizioni in esso contenute.

Al momento della sottoscrizione del contratto il fornitore deve dichiarare:

(i) di aver preso visione del Modello adottato dalla Associazione;

(ii) di aderire ai principi di condotta contenuti nel Codice Etico;

(iii) di essere a conoscenza che la violazione dei principi del Codice Etico e della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 determinerà la risoluzione di diritto del contratto stipulato con l'Associazione, fatta salva ogni ulteriore conseguenza di legge.

Con riguardo ai terzi in genere e agli stakeholder di *Aspen Institute Italia* in particolare, la diffusione per estratto del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico avverrà mediante la pubblicazione sul sito dell'Associazione.

3.2. La formazione del personale

La formazione del personale sulle problematiche etiche e di prevenzione dei reati costituisce un punto qualificante del Modello organizzativo.

Gli incontri formativi riguarderanno in particolare il personale delle aree a rischio, così come definite nel Capitolo V.

La partecipazione agli incontri è obbligatoria e costituisce adempimento degli obblighi inerenti il rapporto di lavoro con la Associazione.

L'ODV provvede all'organizzazione, almeno una volta l'anno e, comunque, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di:

- Due riunioni informative finalizzate all'illustrazione del contenuto e di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello e del Codice Etico, l'una dedicata ai dipendenti, l'altra ai membri del Comitato Esecutivo, al Segretario Generale e ai membri del Collegio Sindacale e, ove ritenuto opportuno, anche a soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Associazione, specie se rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'organizzazione della Associazione. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.

- Una riunione con i responsabili di funzione, al fine di discutere sulle procedure interne richiamate nel Modello e sulle problematiche applicative delle altre misure organizzative.

Capitolo IV

Il sistema sanzionatorio e disciplinare

4.1. Funzione del sistema sanzionatorio e disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza), applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'ODV ed ha lo scopo di contribuire all'effettiva attuazione delle previsioni del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo, affinché si possa invocare l'esimente dell'assenza della c.d. colpa di organizzazione.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'instaurazione e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'efficacia del sistema sanzionatorio è volta, infatti, anche ad evitare la violazione di disposizioni del Modello che intendono prevenire comportamenti che, pur non integrando una fattispecie di reato prevista dal Decreto, costituiscono segnali d'allarme rispetto a comportamenti non conformi.

Nello strutturare un sistema sanzionatorio per l'Associazione va tenuto nel debito conto che, oltre ai dipendenti, tra i quali peraltro nessun dirigente, esistono alcune figure intermedie (responsabili di funzione/area) rappresentate da collaboratori (consulenti) non assunti. Nei confronti di questi ultimi la sanzione si sposta dal piano disciplinare a quello contrattuale ed è costituita dalla risoluzione per colpa dei relativi incarichi, con conseguente facoltà dell'Associazione di procedere nei confronti dei colpevoli per ottenere il risarcimento degli eventuali danni che dovessero scaturire dalle violazioni contestate.

4.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Associazione degli obblighi previsti dall'art. 2104 cod. civ. Il contenuto del presente Modello rappresenta parte di questi obblighi.

La violazione delle singole disposizioni di cui al presente Modello da parte dei dipendenti della Associazione rappresenta illecito disciplinare. A tal fine l'Associazione si doterà di un Codice Disciplinare.

I dipendenti di qualifica non dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario (di seguito semplicemente "CCNL"). I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal relativo apparato sanzionatorio.

In particolare, per i lavoratori subordinati si applicano le sanzioni di cui all'art 215:

- **Biasimo inflitto verbalmente** per mancanze lievi.
- **Biasimo inflitto per iscritto** al lavoratore che violi, in modo anche non grave, le procedure interne previste dal presente Modello e le regole dettate dal Codice Etico o adottati, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello (comprendente delle procedure, istruzioni, ordini di servizio, ecc.) e del Codice stesso, compresa la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta.
- **Multa** inflitta al lavoratore in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione, che incorra in recidiva delle violazioni di cui ai punti precedenti e che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o le regole di condotta prescritte dal Codice Etico; che adottati, nell'espletamento di attività nelle "aree a rischio", un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico stesso, compresa la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta.
- **Sospensione dalla retribuzione e dal servizio** per un massimo di giorni 10 per il lavoratore che violi o eluda i sistemi di controllo previsti dal presente Modello, attraverso la sottrazione, distruzione, alterazione della documentazione delle procedure, ostacoli i controlli, impedisca senza motivo l'accesso alle informazioni e alla documentazione o compia ogni altra condotta idonea alla violazione e/o elusione dei controlli da parte delle funzioni preposte o dell'Organismo di Vigilanza.
- **Licenziamento disciplinare senza preavviso** con le altre conseguenze di ragione e di legge per il lavoratore che violi in modo grave le procedure interne previste dal presente Modello e le regole di condotta prescritte dal Codice Etico e adottati, nell'espletamento delle attività nelle "aree a rischio", un comportamento palesemente non conforme alle prescrizioni del presente

Modello e alle regole di condotta prescritte dal Codice Etico, diretto al compimento di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate verranno stabiliti e applicati nel pieno rispetto del diritto di difesa del lavoratore, da esercitarsi nelle forme e nei modi previsti dalla legge. Il potere di accertamento delle suddette infrazioni, nonché quello di svolgere i procedimenti disciplinari, irrogare le sanzioni adeguate e tenere costantemente aggiornato il sistema disciplinare della Associazione, verrà svolto anche su indicazione e/o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza. Nell'applicazione delle sanzioni suddette il Segretario Generale dovrà:

- tener conto del grado di intenzionalità del comportamento o, nel caso di condotte colpose, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- valutare il comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo tipo;
- tenere presente le mansioni del lavoratore e la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- considerare le altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Dell'avanzamento e dell'esito del procedimento disciplinare, anche nel caso di mancata contestazione da parte del lavoratore, dovrà essere data immediata comunicazione all'ODV.

4.3. Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti (al momento della prima adozione del Modello non sussistenti), delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'Associazione provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL di volta in volta applicato.

4.4. Misure nei confronti dei soggetti apicali

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Comitato Esecutivo o del Segretario Generale, l'ODV ne informa il Collegio Sindacale e l'intero Comitato Esecutivo, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio Generale, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e dallo Statuto.

4.5. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'ODV informa l'intero Collegio Sindacale e il Comitato Esecutivo, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio Generale, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e dallo Statuto.

4.6. Misure nei confronti dei collaboratori esterni e dei fornitori

Ogni comportamento tenuto da collaboratori esterni o da fornitori che si ponga in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente *Modello* e dal Codice etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato tra quelli indicati dal D.Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole risolutive espresse che vengono inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione di diritto del rapporto e l'applicazione di eventuali penali, fatta salva la richiesta risarcitoria, qualora da tale comportamento derivino danni all'Associazione.

Qualora il comportamento violativo sia posto in essere da un fornitore già qualificato mediante procedura *ad hoc*, lo stesso verrà immediatamente considerato *non idoneo* ed escluso dal relativo elenco. Il futuro reinserimento nell'elenco dei fornitori dell'Associazione presuppone l'adozione ed efficace attuazione da parte dello stesso di un Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001.