

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

Approvato dal Consiglio Direttivo in data 15/12/2023

## PARTE GENERALE

- 1) NORMATIVA – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001
- 2) ELEMENTI DELLA GOVERNANCE
- 3) SISTEMA DISCIPLINARE

## PARTE SPECIALE

- A) REATI NEI CONFRONTI DELLA P.A.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

**ALLEGATI**

- 1 Visura storica;
- 2 Visura ordinaria aggiornata;
- 3 Statuto;
- 4 Organigramma aggiornato;
- 5 Affitto di ramo d'azienda Parrocchia di San Pellegrino (Casa Anziani e Scuola Materna);
- 6 Nomina Consiglieri;
- 7 Nomina Organo collegiale di controllo e di revisione legali dei conti aggiornato;
- 8 Codice Etico;
- 9 Prontuario;
- 10 Procedura Whistleblowing;
- 11 Procedure P.A.

<b>Revisione</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Approvato da</b>
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

## PARTE GENERALE

Sommarrio:

### 1) NORMATIVA – IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

<b>Il contenuto del D.Lgs. 231/01 .....</b>	<b>5</b>
<b>La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell’Ente.....</b>	<b>7</b>
<b>Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....</b>	<b>9</b>
1.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l’adozione del Modello .....	9
1.2 Elementi fondamentali del Modello.....	10
1.3 Modello e tutela del Whistleblower.....	10
1.4 Modello e Codice Etico .....	13
1.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico .....	14
<b>Potenziali aree a rischio e processi strumentali.....</b>	<b>14</b>
1.6 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio .....	14
<b>Destinatari del Modello.....</b>	<b>15</b>
<b>Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>16</b>
1.7 I requisiti.....	16
1.8 Individuazione .....	16
1.9 Nomina .....	17
1.10 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza .....	17
1.11 Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice aziendale .....	17
1.11.1 Sistema delle deleghe.....	17
1.11.2 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi.....	17
<b>Informazione, formazione ed aggiornamento .....</b>	<b>19</b>
<b>Sistema sanzionatorio nei confronti dell’ente. ....</b>	<b>19</b>
1.12 Le sanzioni pecuniarie. ....	19
1.13 Le sanzioni interdittive.....	20
1.14 Pubblicazione della sentenza di condanna e confisca.....	21
<b>Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello.....</b>	<b>22</b>
1.15 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello .....	22
1.16 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio .....	22
<b>2) ELEMENTI DELLA GOVERNANCE.....</b>	<b>23</b>
<b>Oggetto sociale .....</b>	<b>23</b>

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

<b>Modello di <i>governance</i> di Ceis</b> .....	<b>25</b>
<b>Principi di controllo in materia di deleghe e procure</b> .....	<b>25</b>
<b>Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale.</b> .....	<b>26</b>
<b>3) SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>28</b>
<b>Principi generali</b> .....	<b>28</b>
<b>Criteri generali di irrogazione delle sanzioni</b> .....	<b>28</b>
<b>Soggetti</b> .....	<b>29</b>
3.1 Sanzioni nei confronti dell’Organo Amministrativo .....	29
3.2 Sanzioni nei confronti del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri .....	30
3.3 Sanzioni nei confronti degli associati .....	30
3.4 Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	30
3.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Associazione (quali fornitori e partner).....	32
<b>Segnalazioni</b> .....	<b>33</b>
<b>Publicità del sistema disciplinare</b> .....	<b>34</b>

<b>Revisione</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Approvato da</b>
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

## Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della L. n. 300/2000, è stato emanato il D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito **"il Decreto"**), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Associazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha introdotto nell'ordinamento un regime di responsabilità amministrativa (tuttavia assimilabile per diversi profili alla responsabilità penale, anche perché accertata in sede penale) a carico degli enti (da intendersi come Associazione, associazioni anche prive di personalità giuridica, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da due categorie particolari di soggetti, ovvero:

- 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 esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Pertanto, tenuto conto del principio costituzionale (art. 27 Cost) secondo cui la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina di cui al Decreto ha introdotto una figura di responsabilità non penale (detta infatti "amministrativa") degli enti a fronte di reati commessi dai soggetti predetti a vantaggio o nell'interesse degli enti medesimi.

Tuttavia, benché il Decreto qualifichi la responsabilità dell'ente come "amministrativa", ancora oggi è dibattuta la natura di tale responsabilità, in quanto si registrano posizioni dottrinarie e giurisprudenziali sia a favore della natura amministrativa, sia a favore di quella penale, nonché autorevoli pronunce che propendono per un *tertium genus* a metà strada tra la qualificazione amministrativa e quella penale.

Tale responsabilità in ogni caso viene accertata nell'ambito di un processo penale e in particolare dallo stesso Giudice penale competente ad accertare la responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, che quindi può estendere l'accertamento della responsabilità anche in capo all'ente/Associazione.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima, fermo restando che l'ente non risponde ove il soggetto apicale e/o sottoposto abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Pertanto, in virtù del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, si aggiunge quella amministrativa dell'ente che abbia tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato, qualora questo rientri tra una delle fattispecie previste in via tassativa dal Decreto che, allo stato, sono le seguenti:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

Peculato, Concussione, Corruzione, Induzione indebita a dare o promettere utilità, abuso d'ufficio	Art. 25
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1
Reati societari	Art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies
Abusi di mercato	Art. 25-sexies
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies
Ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25-octies.1
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	Art. 25-decies
Reati ambientali	Art. 25-undecies
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies
Razzismo e Xenofobia	Art. 25 terdecies
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25 quaterdecies
Reati tributari	Art. 25 quinquiesdecies

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies
Reati contro il patrimonio culturale	Art. 25 septiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 octiesdecies
Delitti tentati	Art. 26

È importante sottolineare che all'ente non viene contestato il reato-presupposto (come alla persona fisica che lo ha commessa), bensì il non aver impedito efficacemente la commissione di tale reato.

Tale ampliamento di responsabilità mira di fatto a coinvolgere nella punizione dei predetti reati il patrimonio degli enti, e così anche gli interessi economici dei soci, i quali fino all'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 non subivano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o vantaggio della propria Associazione, da amministratori e/o dipendenti.

Ciò è avvenuto tramite l'introduzione delle seguenti **sanzioni amministrative**, applicabili direttamente agli enti (art. 9 Decreto):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto derivante dal reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

In definitiva l'ente incorre in responsabilità "amministrativa" ex D. Lgs. 231/01 se ricorrono congiuntamente i seguenti elementi:

- è stato commesso un reato-presupposto;
- il reato-presupposto è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'autore del reato svolge, formalmente o di fatto, una funzione nell'ente, in posizione apicale ovvero quale sottoposto.

### La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **"Modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"** (d'ora in poi "Modelli" o "Mog").

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un **Organismo di vigilanza** ("OdV") e 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, ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

- Individuare le attività ed i processi nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto (attività e processi “sensibili”);
- 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 di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I Modelli peraltro devono essere periodicamente verificati ed eventualmente modificati qualora siano scoperte significative violazioni alle prescrizioni ovvero allorché intervengano mutamenti nell’organizzazione e nelle attività societarie.

Alla luce della disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001, ove il reato venga commesso da soggetti apicali (ossia 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) vi è una presunzione di “colpa di organizzazione” a carico dell’ente, il quale non risponde a titolo di responsabilità amministrativa 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 secondo un giudizio *ex ante*, tale per cui si possa affermare che il Modello fosse idoneo, prima della commissione del reato, ad azzerare o almeno minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza 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 in ordine al Modello.

La Associazione dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, non vi è presunzione di “colpa organizzativa” e l’accusa dovrà dimostrare che la commissione del reato-presupposto è stata resa possibile dell’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.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023



## Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

### 1.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Il CEIS ("CENTRO DI SOLIDARIETA' DI REGGIO EMILIA – ONLUS") -in seguito "l'Associazione"- è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Associazione ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello possa essere non solo una condizione esimente dalla responsabilità ex D. Lgs. 231/01, ma anche un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Associazione, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Associazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa nelle aree di attività a rischio rispetto ai reati previsti dal Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti oltre che di sanzioni amministrative irrogabili alla Associazione;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Associazione, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Associazione fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge ed al presente Modello, anche al Codice Etico al quale la Associazione intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Associazione, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine della realizzazione del Modello, la Associazione ha pertanto predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette "attività sensibili" ossia quelle che, per loro natura, risultano a rischio ed in quanto tali necessitanti di analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

Tali attività sono state analizzate dunque nella loro estrinsecazione operativa e per esse sono state inoltre valutate le procure/deleghe conferite dalla Associazione in modo da identificare i soggetti deputati a ciascuna attività con l'indicazione delle relative funzioni e responsabilità.

Lo stesso è avvenuto con riferimento ai "processi sensibili", ossia alla serie ordinata di attività rispetto alle quali vi è il rischio che venga commesso uno dei reati di cui al Decreto.

L'individuazione delle attività e dei processi sensibili è avvenuta attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione tramite diversi strumenti e momenti di incontro, come le interviste con consulenti e professionisti qualificati.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

A seguito dell'individuazione delle attività e dei processi "a rischio", la Associazione ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, sia le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria (in particolare Confindustria), sia il proprio Codice Etico che è da intendersi parte integrante del presente Modello.

La Associazione si impegna a valutare l'opportunità di integrare il presente Modello ove ciò si renda necessario alla luce dell'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto, nonché ove si manifestino nuove attività sensibili.

## 1.2 Elementi fondamentali del Modello

In conformità al dettato dell'art. 6, comma 2 del D. Lgs. 231/01, i punti fondamentali individuati dalla Associazione nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività e dei processi aziendali "sensibili" ossia di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire i principi di controllo con riferimento alle attività e ai processi aziendali "sensibili";
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza, ruolo svolto da parte di professionisti esterni all'azienda, e attribuzione ad esso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione e, se necessario, nella periodica implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento concreto del medesimo;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate del Modello.

Il Modello è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine del Modello, e da più "Parti Speciali" predisposte, in ragione delle attività aziendali sensibili, per le diverse categorie di reato di cui al Decreto che sono state ritenute rilevanti nel presente ambito aziendale.

## 1.3 Modello e tutela del Whistleblower.

La L. 179/2017 ha introdotto forme di tutela a favore del "**Whistleblower**" (o segnalante) ossia **del soggetto che segnala il compimento di attività illecite all'interno dell'ente, delle quali sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte all'interno dell'ente stesso**, a prescindere dalla natura di tali attività e dal fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non sia ancora iniziato.

I segnalanti possono quindi essere, tra gli altri, lavoratori con contratti atipici, part-time, a tempo determinato, in prova, lavoratori interinali, tirocinanti, volontari, lavoratori autonomi, consulenti, sub-appaltatori, fornitori, azionisti, persone negli organi direttivi, lavoratori cessati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto) ed anche soggetti il cui rapporto lavorativo non sia

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione, ad esempio in fase di concorso/colloquio o in altre fasi precontrattuali).

Le tutele previste a favore del Whistleblower si applicano anche ai “facilitatori”, ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione nel contesto lavorativo, oltre che ai terzi connessi con il segnalante, quali colleghi o familiari.

Il legislatore infatti ha voluto tutelare i lavoratori che svolgano tali segnalazioni, atteso che -da una parte- essi sono i soggetti che per primi possono avere contezza di ciò che realmente avviene nella realtà aziendale, e che -dall'altra parte- essi realisticamente non segnalerebbero alcunché se avessero il timore di subire ripercussioni negative di carattere lavorativo.

È tuttavia fondamentale evidenziare che il legislatore ha, al contempo, previsto misure sanzionatorie nei confronti del lavoratore che effettui segnalazioni che si rivelino prive di fondamento. Pertanto le segnalazioni tutelate sono soltanto quelle circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Può trattarsi di violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che verosimilmente potrebbero esserlo), tuttavia in ogni caso il segnalante deve avere ragionevoli motivi, alla luce delle circostanze e delle informazioni di cui dispone al momento della segnalazione, per ritenere che i fatti che segnala siano veri.

**Le segnalazioni possono avere ad oggetto tutte le condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto, qualsiasi violazione del presente Modello oltre che qualsiasi violazione del diritto dell'Unione Europea in specifici settori** (appalti pubblici, servizi finanziari, prevenzione del riciclaggio, finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità nei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, violazioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, violazioni riguardanti il mercato interno comprese violazioni di norme in materia di imposta sulle società). Ai sensi del **D. Lgs. n.24 del 10/03/2023**, di recepimento della Direttiva UE 2019/1937, **i canali di segnalazione interna a cui può accedere il whistleblower devono garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**, nel rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (art. 12, comma 3 D. Lgs. 24/2023).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità (art. 12, comma 5 D. Lgs. 24/2023).

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

Il segnalante riceverà avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento, ferma restando la possibilità per il gestore del canale di chiedere chiarimenti (art. 5 D. Lgs. 24/2023).

Oltre all'utilizzo del canale di segnalazione interna appositamente predisposto dall'azienda, al whistleblower è consentito di segnalare **anche oralmente** mediante incontri di persona con i soggetti incaricati e, inoltre, sono tutelate allo stesso modo **anche le segnalazioni anonime che tuttavia devono essere circostanziate al pari di quelle non anonime** (pena la possibilità per l'azienda di tutelarsi anche in sede penale contro segnalazioni calunniose).

**Restano fuori dall'ambito di tutela del whistleblower le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, a cui si applicano le tutele ordinarie laddove previste.**

**Le misure a tutela del segnalante sono applicabili al ricorrere delle seguenti condizioni** (art. 16 d. lgs. 24/2023):

- al momento della segnalazione il segnalante aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni riscontrate fossero vere;
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità indicate dal d.lgs. 24/2023.

**Le tutele non sono invece garantite- ed è irrogata sanzione disciplinare- nel caso in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia.**

Le misure a tutela del segnalante prevedono (art. 17 d. lgs. 24/2023) il divieto di ritorsione a danno del segnalante in conseguenza della segnalazione (es. licenziamento, sospensione, retrocessione di grado, mutamento di funzioni, trasferimento di sede, discriminazione, mancata conversione di un contratto, molestie, danni alla reputazione, referenze negative, ...).

Tali misure infatti risultano nulle e, quanto all'onere probatorio, grava sul datore di lavoro l'onere di provare che tali provvedimenti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione.

All'azienda viene altresì applicata dall'ANAC una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

**L'ANAC** (Autorità Nazionale Anti-Corruzione) ha attivato sul proprio sito una serie di canali attraverso i quali è possibile effettuare una segnalazione "esterna", laddove (artt. 6 e seguenti D. Lgs. 24/2023):

- a) il canale di segnalazione interna non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie (art. 21 D. Lgs. 24/2023):

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Le novità normative introdotte dal d. lgs. 24/2023 si applicano **a partire dal 17/12/2023** per le aziende (tra le altre) che, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati, abbiano adottato un Modello 231 e pertanto la presente azienda, rientrando in tale ipotesi, ha provveduto ad adeguarsi alle novità normative sopra descritte entro la data di cui sopra.

**Nel rispetto del d. lgs. 24/2023 e delle Linee Guida ANAC** (ritenute applicabili anche per le aziende private), **la presente azienda, dandone informativa alle rappresentanze sindacali, ha previsto i seguenti canali di segnalazione interna:**

**a) segnalazione mediante software specifico fornito da OPEN Dot Com Spa al link <https://centrosolidarietareggioemilia.segnalazioni.eu/#/>**, il quale consente di svolgere le segnalazioni anche in forma anonima e comunque nel pieno rispetto della riservatezza del segnalante, le cui modalità operative sono meglio descritte nell'apposita procedura allegata (**Allegato 10**).

Pertanto, a decorrere dall'approvazione della Rev. 1 del Modello, il precedente canale di segnalazione per le violazioni del Modello 231 (*segnalazioni.odvceis@gmail.com*) verrà chiuso e pertanto non sarà più in grado di ricevere alcuna segnalazione.

**b) canale orale**, attraverso un incontro diretto con il gestore della segnalazione (ODV Avv. Valentina Di Ganci), che deve essere fissato entro un tempo ragionevole.

L'Avv. Valentina Di Ganci può essere contattata al numero **0522.920182**.

#### 1.4 Modello e Codice Etico

La Associazione ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che la Associazione ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- diffondere un clima culturale che dissuada dal porre in essere condotte che possano dare luogo all'integrazione di reati;
- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti tra i soggetti (apicali e sottoposti) che agiscono per conto della Associazione con i terzi (clienti, azionisti, fornitori, collaboratori, ...) ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione di tutti i predetti soggetti sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

I principi statuiti dal Modello si integrano con quelli del Codice Etico, sebbene il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico, il quale ne costituisce parte integrante.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che operano per conto di essa;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale, previsto dall’art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto, atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/01, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa della Associazione in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

### **1.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico**

Poiché il Modello è un atto di emanazione dell’“organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al Consiglio Direttivo la responsabilità di approvarlo e recepirlo mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio Direttivo in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

## **Potenziali aree a rischio e processi strumentali**

Le attività aziendali considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello (“attività sensibili”) sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione dei singoli reati di cui al D.Lgs. 231/01.

La stessa valutazione è stata operata con riferimento ai “processi sensibili” in quanto potenzialmente a rischio relativamente ai reati ex D.Lgs. 231/01.

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente Modello e ad oggi sono riconducibili alle seguenti:

- a) Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Quanto ai reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l’Associazione si è dotata dei protocolli richiesti dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08).

### **1.6 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio**

Al fine di definire i protocolli necessari a prevenire i reati ex D. Lgs. 231/01, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, le “attività sensibili” nonché i “processi sensibili”, nell’ambito dei quali pertanto, in linea di principio, potrebbero configurarsi le occasioni per la realizzazione dei reati di cui al Decreto.

<b>Revisione</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Approvato da</b>
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

Con riferimento a tali attività e processi sensibili è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto della legge e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei "processi sensibili" che presentino almeno le seguenti caratteristiche:
  - regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
  - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
  - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- Ripartizione delle responsabilità: corretta distribuzione delle stesse e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali ovvero di concentrare le attività critiche su un unico soggetto (cd "segregazione dei ruoli");
- Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo compiute sulle transazioni aziendali;
- Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

In definitiva per garantire l'efficacia dell'applicazione del modello, ogni operazione della Associazione deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile verificarne ragioni e autorizzazioni per ogni singola fase del procedimento.

Inoltre la gestione delle attività aziendali deve sempre prevedere la partecipazione di più soggetti, affinché non vi siano operazioni poste in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

### **Destinatari del Modello**

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali (cosiddetti *stakeholders*), vale a dire:

- i componenti degli organi sociali aziendali;
- i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- i dipendenti;

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023



- i consulenti esterni;
- i partner commerciali e/o finanziari;
- i clienti.

## Organismo di Vigilanza

### 1.7 I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza come uno dei requisiti affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto.

L'OdV, organo interno alla struttura della Associazione, ha il compito di:

- vigilare sull'attuazione del Modello attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e l'acquisizione delle relative informazioni;
- indicare all'Organo amministrativo gli aggiornamenti al Modello che si rendessero via via necessari;
- diffondere in ambito aziendale i principi contenuti nel Modello.

I requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- autonomia e indipendenza: l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di amministrazione;
- professionalità: i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione alle modalità utili a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, per individuare quelli già commessi, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte della Associazione;
- continuità: l'OdV deve garantire la costante attività di monitoraggio e di eventuale aggiornamento del Modello, in ragione di variazioni normative ovvero del mutare delle condizioni aziendali.

### 1.8 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate di cui l'OdV deve essere titolare, nonché dell'attuale struttura organizzativa dell'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza della Associazione ha **struttura monocratica**;
- Il Consiglio Direttivo, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche ritenute necessarie;
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio Direttivo;
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo, di cui il Consiglio Direttivo prende atto; Tale Regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi da e verso il Consiglio Direttivo.  
È pertanto opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023



## 1.9 Nomina

Il Consiglio Direttivo provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio Direttivo.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

### 1.10 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base del D.Lgs. 231/01, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza periodica sull'effettività e sul rispetto del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra di esso ed i comportamenti concreti che si manifestano nell'ambito aziendale, attuando le procedure di controllo previste;
- Assicurarci i flussi informativi di competenza;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- Aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali variazioni normative. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dal Consiglio Direttivo.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio Direttivo e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

### 1.11 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice aziendale

#### 1.11.1 Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Associazione.

#### 1.11.2 Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione che sia giudicata attinente all'applicazione del Modello nelle aree di attività sensibili, soprattutto ove vengano riscontrate anomalie o atipicità rispetto alle attività poste in essere dalla Associazione.

Devono essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, con particolare riferimento a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con il Codice Etico, oltre alle seguenti eventualità:

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

- Ogni violazione o sospetto di violazione del Modello;
- Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Richieste di assistenza legale effettuate dalla Associazione, reclami da parte di clienti ed azioni legali in corso;
- Richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Procedimenti disciplinari intrapresi in relazione a condotte contrarie al Modello nonché eventuali sanzioni irrogate, ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Con riferimento alle segnalazioni all'OdV si seguirà la seguente procedura:

- Le segnalazioni potranno essere presentate per **iscritto, in forma circostanziata, con le modalità di cui al paragrafo 1.3, meglio descritte nell'Allegato 10** (eventualmente anche in forma anonima), oppure in alternativa in forma **orale** chiedendo all'ODV un appuntamento per un colloquio;
- L'OdV garantirà i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
- L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.

**All'ODV devono essere assicurati i seguenti FLUSSI INFORMATIVI GENERALI:**

- Bilanci approvati con allegati;
  - *Reports* periodici enti di certificazione;
  - *Reports* periodici Audit interni;
  - Verbali assemblea dei soci e del CDA;
  - Procure e deleghe aggiornate;
  - Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
  - Richieste di assistenza legale effettuate dalla società, reclami da parte di clienti ed azioni legali in corso;
  - Nota scritta da parte del responsabile nel caso di rilevazione criticità durante una verifica fiscale;
  - Nota scritta da parte del responsabile su verifiche, accessi o ispezioni da parte di Autorità Pubbliche o Verbali redatti in sede di verifiche/ispezioni;
  - Procedimenti disciplinari intrapresi in relazione a condotte contrarie al Modello nonché eventuali sanzioni irrogate, ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- Ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

## Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Associazione assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei suoi Destinatari, sopra individuati, anche tramite pubblicazione sul sito web aziendale.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Associazione predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi obbligatori per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

Inoltre al momento dell'assunzione viene richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi e delle regole di comportamento espliciti nel presente Modello e nel Codice Etico.

## Sistema sanzionatorio nei confronti dell'ente.

Le sanzioni a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono (art. 9 Decreto):

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

L'ente risponde anche laddove il reato-presupposto venga integrato in forma meramente tentata ma, in tal caso, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 Decreto).

### 1.12 Le sanzioni pecuniarie.

- L'art. 10 del Decreto stabilisce che:

1. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.
2. La sanzione pecuniaria viene applicata **per quote** nella misura stabilita dalla legge per ogni specifico reato presupposto, in un numero comunque non inferiore a cento né superiore a mille.
3. L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.
4. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

- A norma dell'art. 11 del Decreto, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

della gravità del fatto; del grado della responsabilità dell'ente; dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

- La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad € 103.291,00 (art. 12 Decreto) se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

In tali casi, le sanzioni interdittive non trovano applicazione (art. 13, comma 3).

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (se l'ente ha risarcito in danno e nel contempo ha anche adottato un modello organizzativo idoneo, la riduzione va dalla metà a due terzi).

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad € 10.329,00.

### **1.13 Le sanzioni interdittive.**

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le sanzioni interdittive sono:

- 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.

- Come disposto dall'art. 13 del Decreto, 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 quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

<b>Revisione</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Approvato da</b>
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e non si applicano nei casi previsti dall'art. 12, comma 1 (casi di riduzione della sanzione pecuniaria della metà).

- Quanto ai criteri di scelta delle sanzioni interdittive da applicare caso per caso (art. 14 Decreto), esse hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

- Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17 Decreto):

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

#### **1.14 Pubblicazione della sentenza di condanna e confisca**

Ai sensi dell'art. 18 del Decreto, la **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del Tribunale, a spese dell'ente.

Quanto invece alla **confisca**, l'art. 19 stabilisce che:

1. 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. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (**c.d. confisca per equivalente**).

<b>Revisione</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Approvato da</b>
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

## **Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello**

### **1.15 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello**

Il Consiglio Direttivo provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni del Modello che, anche su segnalazione dell'OdV, dovessero rendersi necessarie in conseguenza di:

- modifiche apportate dal legislatore al D. Lgs. 231/01 ovvero altre modifiche normative rilevanti in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- mutamento della struttura della Associazione ovvero identificazione di nuove attività o processi sensibili;
- violazioni del Modello, con particolare riferimento alla commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01 da parte dei Destinatari;
- riscontro di lacune delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

### **1.16 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio**

Il Consiglio Direttivo provvede all'attuazione del Modello, anche su segnalazione dell'OdV, mediante valutazione ed approvazione delle azioni che si rendessero necessarie per l'aggiornamento dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio Direttivo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza, il quale segnala al primo gli aggiornamenti che si rendessero via via necessari.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dal Consiglio Direttivo è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

<b>Revisione</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Approvato da</b>
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

## 2) ELEMENTI DELLA GOVERNANCE

### Oggetto sociale

- Il CEIS è stato costituito negli anni 80' come centro di ascolto e di assistenza sociale sul territorio di Reggio Emilia.

In data 21/01/2009 è stato iscritto al Registro delle Persone Giuridiche tenuto presso la Regione Emilia-Romagna al n. 695 quale Associazione riconosciuta avente denominazione “**CENTRO DI SOLIDARITA' DI REGGIO EMILIA – ONLUS**”; è altresì iscritto presso la CCIAA di Reggio Emilia con P. IVA e C.F. n. n.01134820354 e dal 07/03/2011 al R.E.A. (Repertorio Economico Amministrativo) con n. RE-284645 (Allegati 1-2).

Con Verbale di assemblea in data 27/10/2020 (redatto dinnanzi al Notaio Francesca Lombardo di Reggio Emilia rep. n.5705, registrato a Reggio Emilia in data 17/11/2020 al n.15569) il CEIS ha adeguato il proprio previgente Statuto alla normativa del Terzo Settore di cui al D. Lgs. n. 117/2017; pertanto, quando verrà svolta l'iscrizione nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, assumerà la denominazione di “CENTRO DI SOLIDARIETA' DI REGGIO EMILIA ENTE DEL TERZO SETTORE”, o anche per brevità “CENTRO DI SOLIDARIETA' DI REGGIO EMILIA ETS” (Allegato 3).

Il CEIS risulta essere un'Associazione senza fini di lucro, la quale intende perseguire esclusivamente finalità di solidarietà sociale **nel territorio della Regione Emilia Romagna**, con particolare riferimento alla Provincia di Reggio Emilia.

- Come meglio specificato dallo Statuto a cui si rimanda integralmente (cfr. Allegato 3), il CEIS svolge la propria **finalità di solidarietà sociale** mediante lo svolgimento di attività nei settori dell'assistenza sociale, socio-sanitaria, e dell'istruzione, a favore di persone in stato di menomazione e indigenza psichica, fisica o sociale, con particolare riferimento ai tossicodipendenti, minori, migranti e anziani, oltre all'inserimento in asili nido e/o scuole dell'infanzia di bambini e bambine in età compresa tra gli zero e i sei anni.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il CEIS può pertanto (art. 4 Statuto):

- allestire e gestire strutture socio assistenziali, oltre ad ogni altra struttura o servizio utile per rispondere ai bisogni delle persone di cui sopra, anche in convenzione o accreditamento con enti pubblici;
- organizzare ed erogare i servizi di assistenza domiciliare rivolti alle persone di cui sopra;
- allestire e gestire asili nido e scuole materne, anche in convenzione o accreditamento con enti pubblici, per rispondere ai bisogni dei bambini e delle bambine e delle loro famiglie.

A tal fine il CEIS dispone dei seguenti poteri (art. 4 Statuto):

- partecipare a procedure di evidenza pubblica;
- ottenere convenzioni o accreditamenti da parte di enti pubblici e privati;
- compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, industriale e finanziaria, purché rientranti nei propri scopi istituzionali.

Si rammenta tuttavia che l'eventuale detenzione di partecipazioni in società di capitali è consentita solo nei limiti consentiti dalla normativa vigente ed al solo fine di una gestione statico – conservativa del patrimonio finalizzata alla percezione di utili da destinare al raggiungimento degli scopi istituzionali e

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

che è vietata l'assunzione di responsabilità patrimoniali illimitate ossia la partecipazione in società di persone;

- esercitare attività di raccolta fondi, attraverso la richiesta a terzi di lasciti, donazioni e contributi, al fine di finanziare le proprie attività di interesse generale, nel rispetto dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e gli enti pubblici.

Le **attività principali** del CEIS possono essere così riassunte, come da Organigramma (Allegato 4):

- Casa Anziani "Don Angelo Cocconcelli";
- Area Sociale;
- Accoglienza Richiedenti asilo;
- Sportello Assistenti familiari;
- Area Dipendenze;
- Centro Studi;
- Area minori e giovani;
- Scuola materna dell'infanzia "San Pellegrino".

Al momento della presente revisione del Modello si contano n. 158 dipendenti, oltre a circa una decina di altri addetti a tirocini formativi, ai lavori di pubblica utilità in convenzione con il Tribunale ed al servizio civile, i quali risultano comunque in numero variabile ed a rotazione.

Presso le strutture del Ceis operano anche diversi volontari, prevalentemente facenti capo all'associazione "Servire l'Uomo".

- Il CEIS ha sede legale a Reggio Emilia, Via Urceo detto Codro n. 1/1, in un immobile di proprietà della Diocesi di Reggio Emilia, concesso in comodato gratuito alla Fondazione Solidarietà Reggiana e da questa concesso in sub-comodato al Ceis.

Le varie attività aziendali vengono tuttavia svolte presso diverse strutture:

- la Casa Anziani "Don Angelo Cocconcelli" (o "Struttura operativa Casa San Pellegrino Pensionato per Anziani", sita in Reggio Emilia, Via Rousseau n. 2/1) è stata concessa in affitto al CEIS da parte della Parrocchia di San Pellegrino con atto a rogito notaio Francesca Lombardo di Reggio Emilia in data 21/12/2020 rep. n.5856 (Allegato 5);
- la Scuola materna dell'infanzia "San Pellegrino" (sita in Reggio Emilia, Via Tassoni n. 1) è stata concessa in affitto al CEIS da parte della Parrocchia di San Pellegrino con atto a rogito notaio Francesca Lombardo di Reggio Emilia in data 21/12/2020 rep. n.5856 (Allegato 5);
- altre attività (ad esempio ospitalità a favore di richiedenti asilo) vengono svolte presso immobili concessi in locazione o in comodato gratuito da parte di privati.

Al momento dell'approvazione del presente Modello, il CEIS è titolare di accreditamento sanitario da parte della Regione Emilia Romagna, che consente di partecipare a convenzioni e appalti pubblici per le attività di interesse.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023



## **Modello di governance di Ceis**

L'attuale governance dell'Associazione è costituita dai seguenti organi:

- Assemblea degli Associati;
- Consiglio Direttivo (d'ora in poi "C.D.");
- Presidente;
- Organo collegiale di Controllo;
- Organo collegiale di Revisione legale dei conti.

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, possono essere Associati del CEIS tutti coloro, persone fisiche, giuridiche, associazioni ed enti che ne condividano gli scopi, la particolare etica ed i principi informativi del suo progetto educativo e terapeutico.

Ai sensi dell'art. 11 dello Statuto, il Consiglio Direttivo è l'organo di amministrazione dell'Associazione ed è dotato di poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione riconosciutagli dalla legge e dallo Statuto. Tale organo può essere formato da un numero di componenti variabili da 3 (tre) a 7 (sette) ed al momento dell'approvazione del presente Modello è composto da 7 (sette) membri (Giuseppe Dossetti, Antonio Lanzoni, Gianluca Ruggerini, Umberto Vitrani, Francesca Boni, Ramona Viziteu, Roberta Campagnoni, cfr. Allegato 6).

Come previsto dall'art. 12 dello Statuto, il Presidente dell'Associazione, nonché Presidente del Consiglio Direttivo (al momento dell'approvazione del presente Modello Mons. Giuseppe Dossetti) è il legale rappresentante dell'Associazione e rappresenta la medesima sia di fronte ai terzi che in giudizio.

Egli è il responsabile del buon andamento degli affari sociali e cura gli interessi dell'Associazione e pertanto:

- esercita la firma sociale sugli atti che impegnano l'Associazione;
- cura, potendo sottoscrivere accordi, le relazioni con enti, istituzioni, imprese pubbliche e private ed altri organismi al fine di instaurare rapporti di collaborazione a sostegno delle singole iniziative dell'Associazione;
- cura l'attuazione delle deliberazioni assembleari e del C.D., intrattenendo i rapporti con le autorità e con le pubbliche amministrazioni;
- esercita ogni altro potere a lui riconosciuto dalla legge o dallo Statuto.

Ai sensi dell'art. 13 dello Statuto, il Vice Presidente rappresenta l'Associazione in tutti i casi in cui il Presidente sia impossibilitato a farlo e, in tal caso, può intervenire in sostituzione del Presidente con i suoi stessi poteri.

- Con delibera del 22/11/2021 è stato nominato un organo collegiale con funzioni di sindaco e revisione legale dei conti (Allegato 7 aggiornato).

## **Principi di controllo in materia di deleghe e procure**

Il sistema delle deleghe e procure consente al vertice aziendale di far discendere il capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di ragionevole certezza ai fini della prevenzione dei reati, nonché per consentire una efficiente gestione dell'attività aziendale.

Si intende per “*delega*” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Essa deve definire in modo specifico:

- i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta gerarchicamente;
- il potere di spesa, che deve essere adeguato alle funzioni conferite.

Essa inoltre deve coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità, nonché una posizione adeguata nell'organigramma.

Si intende per “*procura*” il negozio giuridico unilaterale con cui la Associazione attribuisce ad un soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

A ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Associazione nei confronti di terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. per conto della Associazione devono essere dotati di delega e, ove occorra, anche di procura;
- il sistema delle deleghe e procure deve essere tempestivamente aggiornato;
- esso inoltre costituisce protocollo di controllo applicabile a tutte le attività sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01.

### **Principi di controllo inerenti al sistema organizzativo generale.**

Il sistema di organizzazione della Associazione deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione, chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative nelle aree sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/01.

La Associazione deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi dotati di appositi mansionari, comunicazioni, procedure...) improntati a principi generali di:

- Chiara e formale delineazione di ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, nonché dei relativi poteri e responsabilità;
- Conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti, sia all'interno della Associazione, sia nei confronti dei terzi.

La Associazione è dotata di **organigramma aziendale** da intendersi parte del presente Modello, approvato dal CD che ne cura il costante aggiornamento e comunicato agli interessati (Allegato 4 aggiornato).

Esso è pubblicato nella versione sempre aggiornata sull'area intranet aziendale ed è esposto nelle bacheche aziendali.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- Separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, soggetto che esegue quest'ultima e soggetto cui è affidato il controllo del processo (cd. "*segregazione dei ruoli*");
- Traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (cd. "*tracciabilità*");
- Adeguato livello di formalizzazione.

**All'ODV devono essere assicurati i seguenti FLUSSI INFORMATIVI GENERALI:**

- Bilanci approvati con allegati;
- *Reports* periodici enti di certificazione;
- *Reports* periodici Audit interni;
- Verbali assemblea dei soci e del CDA;
- Procure e deleghe aggiornate;
- Provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Richieste di assistenza legale effettuate dalla società, reclami da parte di clienti ed azioni legali in corso;
- Nota scritta da parte del responsabile nel caso di rilevazione criticità durante una verifica fiscale;
- Nota scritta da parte del responsabile su verifiche, accessi o ispezioni da parte di Autorità Pubbliche o Verbali redatti in sede di verifiche/ispezioni;
- Procedimenti disciplinari intrapresi in relazione a condotte contrarie al Modello nonché eventuali sanzioni irrogate, ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti;
- Ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

### 3) SISTEMA DISCIPLINARE

#### Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Infatti l'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta applicazione da parte di tutti i Destinatari, atteso che in mancanza di apposite sanzioni il Modello rischierebbe di restare lettera morta.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello (dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali), promuovendo nel personale aziendale e in tutti i destinatari la consapevolezza della ferma volontà dell'azienda di perseguire qualsiasi violazione dei principi dettati dal Modello e dal Codice Etico.

L'applicazione delle sanzioni pertanto potrà avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero che non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- azioni non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero omissioni di azioni prescritte dal Modello, nell'espletamento di attività o processi sensibili;
- azioni non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero omissioni di azioni prescritte dal Codice Etico, nell'espletamento di attività o processi sensibili.

In generale la violazione delle disposizioni indicate nel Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito a qualsiasi violazione del Modello ed alle tipologie di sanzioni che si intende comminare.

#### Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. circostanze spaziali e temporali in cui ha avuto luogo la violazione;

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

3. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
4. elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
6. entità del danno o del pericolo come conseguenze della violazione in capo alla Associazione;
7. prevedibilità delle conseguenze;
8. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
9. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
10. eventuale recidiva;
11. tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale...) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

### **Soggetti**

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Associazione, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i Destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello e del Codice Etico. In particolare sarà compito dell'Ufficio del personale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono passibili di sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché soggetti al sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le varie tipologie di Destinatari.

#### **3.1 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo**

La Associazione valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Associazione e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, gli associati, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Associazione.

In caso di violazione del Modello da parte del Consiglio Direttivo, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea degli associati al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite ai consiglieri.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Associazione di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

### **3.2 Sanzioni nei confronti del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri**

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri, l'OdV ne informerà il Consiglio Direttivo, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste (Richiamo e intimazione a conformarsi e/o Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate).

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio del Presidente / Vice Presidente / Consiglieri, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'azienda, si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli associati per deliberare in merito alla opportunità della sospensione/revoca del mandato.

### **3.3 Sanzioni nei confronti degli associati**

In caso di grave violazione del Modello da parte degli associati, l'OdV ne informerà il Consiglio Direttivo e l'Assemblea, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto.

L'esclusione dell'associato viene deliberata dall'assemblea, nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto.

### **3.4 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello da parte dei dipendenti, come tali ovviamente soggetti al CCNL applicato dall'Associazione, costituisce un illecito disciplinare, che verrà sanzionato sulla scorta del medesimo CCNL nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

Pertanto, qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base del CCNL di categoria applicato (CCNL FISM per i dipendenti della Scuola Materna, cfr. art. 82; CCNL UNEBA per tutti gli altri dipendenti, cfr. art. 72), i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) Rimprovero verbale (CCNL FISM) / Biasimo verbale (CCNL UNEBA): esso si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovuti a negligenza;

<b>Revisione</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Approvato da</b>
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

b) Rimprovero scritto (CCNL FISM) / Biasimo scritto (CCNL UNEBA): esso si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lett. a), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

c) Multa non superiore all'importo di cinque ore di retribuzione globale (CCNL FISM) / Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (CCNL UNEBA): essa si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni (CCNL FISM) / Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni (CCNL UNEBA): essa si applica, a titolo esemplificativo e non tassativo, in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Associazione e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;

e) Licenziamento: a titolo esemplificativo e non tassativo, esso si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dal seguente elenco a titolo esemplificativo e non tassativo:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle procedure emanate nell'ambito dello stesso;
- inosservanza dei principi di comportamento e delle procedure enunciate nelle norme vigenti, nei regolamenti e nelle specifiche procedure aziendali in tema di inosservanza degli obblighi/divieti a carico del lavoratore;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali ex art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo il principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nell'episodio;
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Associazione;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

Infatti viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, ad esempio, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti, ovvero irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Associazione (quali fornitori e partner)**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, appaltatori o da altri terzi collegati alla Associazione da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente quali fornitori e partner, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Associazione, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Associazione.

A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e del presente Modello, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dall'effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Associazione ha cura di controllare a monte la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023



## Segnalazioni

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali e che i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori e Partner della Associazione sono tenuti a rispettare, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile dell'Area/Servizio a cui il contratto o il rapporto si riferiscono, mediante sintetica relazione scritta.

Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole interne della Associazione.

Così come previsto dalla L. 179/2017, che ha introdotto i commi 2 bis, 2 ter e 2 quater all'art. 6 del Decreto, viene tutelato colui che effettua segnalazioni relative a violazioni del Modello o comunque rilevanti ai fini del Decreto.

Pertanto l'identità del Segnalante viene protetta in ogni contesto, ad eccezione dei casi in cui sia configurabile in capo allo stesso una responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad esempio, per indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, ...).

In caso di segnalazione non anonima, l'identità del Segnalante non può essere rivelata salvo suo espresso consenso. Tutte le Funzioni aziendali che sono eventualmente coinvolte nella gestione di tale segnalazione sono tenute alla massima riservatezza in merito alle informazioni ivi contenute nonché circa l'identità del Segnalante.

La violazione della riservatezza in ordine all'identità del Segnalante costituisce illecito disciplinare ai sensi del Sistema disciplinare adottato dalla Associazione.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante/dipendente per motivi, diretti o indiretti, collegati alla segnalazione, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamento, demansionamento, iniziative disciplinari ingiustificate, molestie o altre interferenze che rendano le condizioni di lavoro intollerabili o comunque gravose.

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante/dipendente può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza, fermo che tali misure sono sempre nulle.

La Associazione si riserva il diritto di adottare le opportune azioni disciplinari o sanzionatorie nei confronti di chiunque ponga in essere atti discriminatori o ritorsivi nei confronti del Segnalante, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo a quest'ultimo responsabilità penali o civili legate alla falsità di quanto segnalato.

Resta inteso che la Associazione potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate, opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato.

La Segnalazione effettuata nelle forme e nei limiti di legge costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'art. 2105 c.c., salvo che il segreto venga rivelato con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito ed al di fuori dei canali predisposti (per esempio in caso di segnalazione effettuata sulla stampa o tramite social network).

Revisione	Redatto da	Approvato da
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023

### **Pubblicità del sistema disciplinare**

La Associazione assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio, collegato al Codice Etico e al Modello, tramite:

- incontri di formazione e informazione a tutti i soggetti destinatari (collaboratori interni, professionisti, revisore);
- inserimento nel sito aziendale;
- riferimento vincolante nei contratti da stipulare o, in caso di rinnovo, alle clausole integrative dei contratti già stipulati.

L'OdV verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

<b>Revisione</b>	<b>Redatto da</b>	<b>Approvato da</b>
Rev.1	Avv. Valentina Di Ganci	Consiglio Direttivo il 15/12/2023