



AIAS PALERMO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

INDICE

1. PREMESSE	4
1.1. DEFINIZIONI	4
2. LA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI – NORMATIVA DI RIFERIMENTO	7
2.1. QUADRO NORMATIVO	7
2.2. DELITTI TENTATI	8
2.3. REATI COMMESSI ALL'ESTERO	8
2.4. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI – ESIMENTE PREVISTA DAL DECRETO	8
2.5. REGIME SANZIONATORIO - SANZIONI IN GENERALE PREVISTE DAL DECRETO	9
2.6. LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA RILEVANTI (CENNI)	12
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI AIAS PALERMO	14
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	23
4.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SINGOLI MEMBRI	23
4.2. SINTESI DEI COMPITI E DELLE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
4.3. VERIFICHE PERIODICHE SUL MODELLO	27
4.4. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
4.5. INVIO DELLE SEGNALAZIONI - RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	28
4.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	28
5. CODICE ETICO	29
6. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI/SANZIONATORIE	30
6.1. NORME DI RIFERIMENTO E CONDOTTE RILEVANTI (CENNI)	30
6.2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	31
6.3. DISPOSIZIONI APPLICABILI AI LAVORATORI DI AIAS PALERMO – MISURE SANZIONATORIE	33
6.4. LE ALTRE MISURE SANZIONATORIE	36
7. DIVULGAZIONE DEL MODELLO - FORMAZIONE E INFORMAZIONE	37
7.1. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI DEL MODELLO	37
7.2. INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEI TERZI CHE INTRATTENGONO RAPPORTI CON L'ENTE	38

ALLEGATO 1: ELENCO DEI REATI -PRESUPPOSTO DALLA CUI COMMISSIONE PUÒ DERIVARE LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.



PARTE GENERALE

1. PREMESSE

1.1. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“Area a rischio di reato”: l’area o la funzione organizzativa di AIAS Palermo responsabile della gestione dell’Attività a rischio di reato.

“Associazione”: AIAS Palermo.

“Attività a rischio di reato” o **“Attività sensibili”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono costituire occasione o strumento di realizzazione dei reati/illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001.

“CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di AIAS Palermo (Contratto Collettivo Nazionale AIAS (CCNL AIAS).

“Codice Etico”: il documento, ufficialmente voluto e approvato da AIAS Palermo quale esplicitazione della politica dell’Ente, che contiene i principi etici di comportamento - ovvero, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti - cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.

“Decreto 231” o **“Decreto”**: “D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni.

“Destinatari”: membri degli Organi Sociali, Dipendenti, Personale, Personale Apicale, Personale sottoposto ad altrui direzione, mandatari, procuratori, consulenti, collaboratori esterni, intermediari, *outsourcer* e *partner* commerciali.

“Dipendenti”: tutte le persone fisiche che intrattengono con AIAS PALERMO un rapporto di lavoro subordinato ai sensi del codice civile.

“Incaricato di pubblico servizio”: colui che presta un servizio pubblico, ma non è dotato dei poteri del pubblico ufficiale, ovvero che, pur agendo nell’ambito di un’attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, non esercita i poteri tipici di questa e non svolge semplici mansioni d’ordine né presta opera semplicemente materiale. A titolo meramente esemplificativo, rivestono la qualifica di incaricato di pubblico servizio i seguenti soggetti: esattori dell’Enel, lettoristi dei contatori di gas, energia elettrica, dipendente postale addetto allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, guardie giurate che conducono furgoni portavalori.

“Istituzioni Pubbliche”: sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo le amministrazioni dello Stato (compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della

Commissione europea, del Parlamento Europeo, della Corte di giustizia dell'Unione europea e della Corte dei conti europea, dai funzionari e dagli agenti assunti a contratto a norma dello statuto dei funzionari dell'Unione europea, dalle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso l'Unione europea che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle comunità europee, i membri o gli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono l'Unione europea.

“Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231, pubblicate da Confindustria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.

“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231” o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato da AIAS PALERMO ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.

“Organi Sociali”: gli organi statutari di AIAS ossia: l'Assemblea dei soci, il Presidente del Consiglio Direttivo, il Consiglio Direttivo, il Collegio dei Revisori dei Conti.

“Organismo di Vigilanza” od **“OdV”**: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

“PA”: la Pubblica Amministrazione. Rientrano nel concetto di Pubblica Amministrazione le Istituzioni Pubbliche, i Pubblici Ufficiali e gli Incaricati di pubblico servizio.

“Personale”: tutte le persone fisiche che intrattengono con AIAS Palermo un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *“stagisti”* ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di AIAS Palermo.

“Personale Apicale”: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di AIAS Palermo o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio Direttivo e il Presidente, il direttore generale, gli institori, i procuratori.

“Personale sottoposto ad altrui direzione”: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

“Protocollo”: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare i profili di rischio di realizzazione di uno o più Reati di cui al Decreto.

“Protocollo generico”: il Protocollo previsto dal Modello per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i Reati di cui al Decreto.

“Protocollo specifico”: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello per governare uno specifico profilo di rischio di realizzazione di un Reato o di una classe specifica di Reati di cui al Decreto.

“Pubblico Ufficiale”: ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono *“coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla*

manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi¹ o certificativi².

“Reati” o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal Decreto, per come eventualmente modificato e/o integrato in futuro.

“Sistema Disciplinare”: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

“Statuto dei Lavoratori”: la Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante le *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e della attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970, e successive modificazioni ed integrazioni.

¹ Rientra nel concetto di poteri autoritativi non solo il potere di coercizione, ma ogni attività discrezionale svolta nei confronti di soggetti che si trovano su un piano non paritetico rispetto all’ autorità (cfr. Cass., Sez. Un. 11/07/1992, n. 181).

² Rientrano nel concetto di poteri certificativi tutte quelle attività di documentazione cui l’ordinamento assegna efficacia probatoria, indipendentemente dal grado.

2. LA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Quadro normativo.

Sulla scia di un processo avviato dall'Unione Europea³, con l'approvazione del Decreto n. 231, è stata introdotta anche in Italia la responsabilità amministrativa degli enti derivante dalla commissione di illeciti penali.

La disciplina del Decreto è entrata in vigore il 4 luglio 2001, introducendo per la prima volta in Italia una particolare forma di responsabilità amministrativa degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi dal proprio personale (Personale Apicale, Personale sottoposto ad altrui direzione, ecc.). Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

Il nuovo regime di responsabilità, quindi, coinvolge nella punizione di determinati illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione degli illeciti stessi.

Come anticipato, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, **"l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio"**. L'ente, invece, non risponderà se gli attori del reato avranno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, sempre ai sensi del citato articolo 5 del Decreto, **le azioni di rilievo debbono essere poste in essere:**

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel punto precedente.

I Reati richiamati dal Decreto, ovvero i Reati dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti, sono - ad oggi - quelli indicati nell'**Allegato 1** al presente Modello⁴.

Particolare importanza rivestono i reati di cui all'art. 25 *septies* (reati colposi) i quali si caratterizzano per essere commessi nelle condizioni previste dall'art. 43 co. 3 c.p. e cioè quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

L'elemento psicologico del reato colposo è dunque caratterizzato dalla non volontà a determinare con la propria condotta l'evento. In pratica, la condotta rilevante ai fini della responsabilità colposa è quella che il soggetto responsabile pone in essere con un fare (condotta attiva) oppure con un non fare (condotta omissiva), sempre che vi sia un nesso di causalità tra la condotta e l'evento come stabilito dall'art. 40 c.p. La condotta rilevante ai fini del rapporto causa-effetto (ex art. 40 c.p.) può essere dunque generica, quando è caratterizzata da imprudenza, negligenza o imperizia, ovvero specifica, quando è di per sé contraria ad una norma di condotta contenuta in una regola cautelare (art. 43 co. 3 c.p.).

2.2. Delitti tentati.

In caso di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*sexies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. E', invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni se l'ente impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

³ Convenzione OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L'art. 11 della legge delega (legge 29 settembre 2000 n. 300), in particolare, delegava il Governo a disciplinare questo tipo di responsabilità

⁴ Resta assai concreta l'ipotesi di ampliamento dell'elenco delle fattispecie di reato rientranti nell'applicazione di questa disciplina. Per l'analisi approfondita dei reati richiamati dal Decreto si rinvia all'Allegato 1, in cui sono riportate le informazioni inerenti le fattispecie dei singoli reati.

2.3. Reati commessi all'estero.

L'art. 4 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere per reati, previsti dal D. Lgs. 231/2001, commessi all'estero. Scopo di tale previsione è, come sottolineato dalla Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001, di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche per evitare che l'intero impianto normativo in oggetto venga facilmente aggirato.

2.4. Responsabilità amministrativa degli enti – Esimente prevista dal Decreto.

Premessa l'esclusione della responsabilità dell'Ente nel caso in cui il Reato sia commesso nell'interesse esclusivo proprio dell'autore del fatto o di terzi (di cui si è detto al precedente punto 1.4), il Decreto all'art. 6 prevede, altresì, un'esimente alle ipotesi di commissione di Reati. Precisamente il citato art. 6 dispone che l'Ente non risponde del Reato **se prova di aver adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La norma in questione dispone, altresì, l'obbligo di istituire un *“organismo di controllo interno all'ente”*, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

Pertanto, a norma del citato art. 6 del Decreto, in caso di un Reato commesso da soggetti apicali (di cui al citato art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto), l'Ente non risponde se prova:

- (i) **che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- (ii) **che è stato istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo a cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;**
- (iii) **che le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il Modello;**
- (iv) **che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo di cui la precedente punto (ii).**

Nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale (ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto), a norma dell'art. 7, comma 1 del Decreto in esame, *“... l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*. In ogni caso, a norma del comma 2 del citato art. 7 del Decreto, *“è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.”*

L'Ente risponde, quindi, per non essersi dotato o per non aver efficacemente attuato un Modello idoneo alla prevenzione dei reati del tipo di quello realizzatosi, per non aver istituito un apposito organismo di vigilanza, o per la mancata o insufficiente vigilanza da parte di questo e per altri comportamenti diversamente delineati a seconda che si tratti di reato commesso da persona ai vertici della gerarchia dell'Ente o di reato commesso da persona in rapporto di subordinazione all'interno dell'Ente stesso.

Da tutto quanto sopra riportato, si evince che la responsabilità introdotta dal Decreto è improntata ad un criterio di colpa specifica (c.d. “colpa di organizzazione”), nel senso che l'insorgere della responsabilità dell'impresa è determinata dalla mancanza di un'organizzazione idonea alla prevenzione dei reati e dall'omessa vigilanza. In altri termini il sistema delineato dal Decreto si compone di due momenti: il reato commesso a vantaggio o nell'interesse dell'impresa dai soggetti di cui al citato art. 5, che funge da presupposto rispetto all'illecito amministrativo delle persone giuridiche e la cd (predetta) colpa di organizzazione da parte dell'impresa, vale a dire la precedente e causale inosservanza di doverose cautele.

I modelli organizzativi devono, quindi, rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio di reato;
- prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati;
- individuare, al fine della prevenzione dei reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;

- prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- A norma del comma 2-bis dell'art. 6 in materia di "Whistleblowing" i Modelli devono, inoltre, prevedere:
 - a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Si noti che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo e che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In conclusione, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti apicali (Personale Apicale), l'ente non risponderà se proverà che:

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

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del Personale Apicale, l'ente sarà responsabile del reato solo se vi sarà stata carenza negli obblighi di direzione e vigilanza e tale carenza sarà esclusa se l'ente avrà adottato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi⁵.

2.5. Regime sanzionatorio - Sanzioni in generale previste dal Decreto.

Nell'ambito della disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti la tipologia sanzionatoria si articola sul modello della sanzione pecuniaria, alla quale si affianca un complesso di sanzioni interdittive previste solo per le ipotesi di reati più gravi.

Specificamente, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da Reato sono elencate nell'art. 9 del Decreto e sono costituite:

- dalle sanzioni pecuniarie;

⁵ Non sussiste, quindi, l'inversione dell'onere della prova prevista per il Personale Apicale: nel caso in esame sarà l'organo della pubblica accusa a dover provare che l'ente non aveva adottato per tempo il modello di organizzazione richiesto.

- dalle sanzioni interdittive;
- dalla confisca;
- dalla pubblicazione della sentenza di condanna.

Quanto alle sanzioni pecuniarie, la commisurazione avviene secondo un modello che consente di distinguere tra il numero di quote di sanzione pecuniaria (da 100 a 1000) che il giudice determinerà nell'ambito della cornice edittale, tenuto conto (in estrema sintesi) della gravità del fatto di reato e l'importo di ogni singola quota (da Euro 258 a Euro 1.549) che sarà commisurata alle condizioni economico patrimoniali dell'Ente⁶ (l'art. 12 disciplina i casi di riduzione della sanzione pecuniaria).

In altri termini, nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice deve compiere due distinte valutazioni:

- a. innanzitutto dovrà determinare 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 (ex art. 11, comma 1 del Decreto);
- b. in secondo luogo, dovrà fissare l'ammontare di ogni singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (ex art. 11, comma 2 del Decreto).

Quanto alle sanzioni interdittive, esse consistono:

- nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nella esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi⁷.

A norma dell'art. 13 del Decreto *"le sanzioni interdittive si applicano con riferimento ai soli Reati per i quali siano espressamente previste quando ricorre almeno una delle condizioni"* di seguito indicate:

- a) nel caso in cui l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in detto ultimo caso, la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.⁸

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

A norma del disposto dell'art. 45 del Decreto, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare, su richiesta del pubblico ministero, "quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede ...".

Va, infine, osservato che il Decreto all'art. 23 prevede sanzioni ad hoc in caso di inosservanza delle sanzioni interdittive. Pertanto:

- a) chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni;

⁶ Con riferimento ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, di cui agli artt. 184 e 185 D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, l'art. 25-sexies del Decreto (rubricato "abusi di mercato") prevede, nel caso in cui in seguito alla commissione dei predetti reati il prodotto o il profitto conseguito dall'ente sia di rilevante entità, la possibilità di incremento della sanzione pecuniaria fino a dieci volte detto prodotto o profitto. Salvo aggravanti.

⁷ E' evidente l'incisività di tali sanzioni che possono paralizzare l'operatività dell'Ente e condizionarla attraverso la limitazione della sua capacità giuridica ovvero con la sottrazione di risorse finanziarie. La loro funzione si connota in termini di natura spiccatamente "special-preventiva".

⁸ A norma dell'art. 20 del Decreto *"si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.

- b) nel caso di cui alla precedente lettera a), nei confronti dell'Ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto;
- c) se dal reato di cui alla precedente lettera a), l'Ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

Quanto alla confisca del prezzo o del profitto del reato, essa costituisce un'ulteriore sanzione di carattere obbligatorio. Infatti, a norma dell'art. 19 del Decreto, 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. Quando non è possibile eseguire la confisca come dianzi rappresentato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Ciò detto, va precisato che nel sistema in esame la confisca non ha solo carattere punitivo; infatti, anche nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da un soggetto che si trova in posizione apicale e l'Ente non risponda del Reato posto in essere nel suo interesse e a suo vantaggio, è disposta (ai sensi dell'art. 6, comma 5 del Decreto) la confisca del profitto che comunque l'Ente ha conseguito dal Reato. In questo caso la confisca perde il suo carattere afflittivo-punitivo "per assumere la fisionomia di uno strumento di compensazione dell'equilibrio economico violato" (confisca nella forma per equivalente)⁹.

Quanto alla pubblicazione della sentenza a norma dell'art. 18 del Decreto, essa 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.

Per concludere specifiche disposizioni in tema di prescrizione sono previste dall'art. 22 del Decreto, a norma del quale, le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del Reato. Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma del Decreto.

In aggiunta al regime sanzionatorio dinnanzi decritto applicabile all'Ente va tenuto a mente anche il sistema sanzionatorio, prescritto dall'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto di cui si tratterà più ampiamente al successivo Capitolo 6, applicabile alle persone fisiche, che in estrema sintesi si risolve nell'assunzione di provvedimenti diretti ad incidere sul rapporto di lavoro, sulle cariche degli esponenti associativi e/o o sul diverso rapporto negoziale instaurato dall'Associazione nei confronti di dipendenti, di esponenti associativi e/o di terzi che tengano condotte in violazione delle disposizioni del Modello o delle regole comportamentali del Codice Etico.

2.6. Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria rilevanti (cenni).

La formulazione dei Modelli di organizzazione e gestione, nonché l'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'"esonero" di responsabilità dell'Ente. A tale proposito lo stesso Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che i Modelli possono essere adottati – garantendo le esigenze di cui al comma 2 del citato art. 6 del Decreto (e dianzi evidenziate sub paragrafo 1.5) – sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli di organizzazione e di gestione a prevenire la commissione di Reati.

In particolare, con riferimento alla redazione del Modello sono state prese in considerazione le "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001*" adottate da Confindustria. Giova precisare che le Linee Guida predisposte da associazioni di categoria oltre ad essere richiamate dal Decreto (come dianzi evidenziato) sono altresì richiamate dalle pronunce giurisprudenziali emesse in materia ed è anche per tale ragione che costituiscono una importantissima traccia su cui procedere alla costruzione dei Modelli.

La metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio indicata dalle Linee Guida sopra richiamate deve essere adattata all'Associazione in funzione del proprio contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica, ecc.), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'Ente considerate a rischio.

Resta, pertanto, inteso che eventuali discrepanze che dovessero emergere tra il Modello adottato

⁹ In tal senso cfr. C. Monesi, *I Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001*, AIGI, Giuffrè, 2005.

dall'Associazione e specifiche previsioni delle Linee Guida sopra elencate, non compromettono la validità del Modello stesso per la suddetta ragione. In altri termini, mentre le disposizioni emanate dalle associazioni di categoria hanno natura "generale" (per la necessità di poterle applicare ed adattare ad una pluralità diversa di aziende per dimensioni, oggetto sociale, ecc); viceversa, il Modello deve essere costruito ed adattato all'Associazione in funzione ed in considerazione del proprio specifico contesto operativo interno (struttura organizzativa, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico ed area geografica di operatività, ecc.).

Per concludere, in estrema sintesi secondo le Linee Guida prese in considerazione i passi operativi che l'Ente deve compiere per attivare un sistema di valutazione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto sono i seguenti:

- *Inventariazione degli ambiti aziendali di attività e analisi dei rischi potenziali;*
- *Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi.*

Nella redazione del Modello sono, altresì, state prese in considerazione le pronunce giurisprudenziali maggiormente significative emanate in materia.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI AIAS PALERMO

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, AIAS Palermo ha deciso di adottare il presente Modello di organizzazione gestione e controllo, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'organizzazione nel suo insieme.

AIAS Palermo ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca una opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività istituzionale dell'Ente.

3.1. Attività di AIAS Palermo.

Al fine di comprendere le peculiarità del Modello di organizzazione gestione e controllo di AIAS Palermo è necessario preliminarmente illustrare le caratteristiche e le attività dell'Associazione e della relativa struttura organizzativa in modo da chiarire anche le motivazioni sottese alla scelta dell'Ente di focalizzare le verifiche del *Risk Assessment* su determinate aree di attività.

AIAS (Associazione Italiana Assistenza Spastici) è un'associazione privata senza scopo di lucro che opera per tutelare e promuovere il diritto delle persone disabili alla riabilitazione, alla salute, all'educazione, all'istruzione, al lavoro e all'integrazione sociale, in armonia con quanto sancito dalla Costituzione Italiana e dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

AIAS Palermo è una sezione territoriale di AIAS con piena autonomia organizzativa, gestionale amministrativa e finanziaria economia contabile, che opera nell'ambito della provincia di Palermo. E' costituita nel 1971 per volontà dei familiari di alcuni ragazzi disabili allo scopo di creare sul territorio di Palermo e provincia una risorsa idonea a rispondere alle esigenze sempre più forti legate al mondo della disabilità.

L'AIAS di Palermo, in convenzione con l'ASP N°6, eroga attualmente prestazioni sanitarie riabilitative in favore di circa ottocento persone disabili attraverso un servizio domiciliare e nei centri dislocati in città e nella provincia: quattro offrono servizi ambulatoriali, tre semiresidenziali ed uno residenziali [si tratta dei seguenti centri: Centro di Via Ben Haukal (PA), Centro di Via Bernini (PA), Centro di Via Besio (PA), Centro di Via Dante (Bagheria – PA), Centro di Via Gramsci (PA), Centro di Via Paruta (PA), Centro di Via Raiti (PA).

3.2. Sistema di Controllo Interno.

AIAS Palermo ha adottato un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte al monitoraggio del rispetto dei propri obiettivi strategici nonché al fine di perseguire:

- (i) l'efficace andamento dei flussi informativi con particolare riferimento alle informazioni di natura economica e finanziaria;
- (ii) l'efficacia ed efficienza dei processi organizzativi e funzionali dell'Ente, quali ad esempio i processi amministrativi, produttivi, informativi, di *reporting*;
- (iii) il rispetto delle leggi, dei regolamenti, delle convenzioni, delle norme e delle procedure adottate dall'Associazione;
- (iv) la salvaguardia del valore patrimoniale e reputazionale dell'Ente e la protezione da danni e perdite.

Il controllo interno è affidato ai singoli responsabili della funzione di volta in volta interessata. Inoltre, sono responsabili dei processi di controllo interno, di monitoraggio e di vigilanza di AIAS Palermo anche:

- (i) Il Presidente del Consiglio Direttivo;
- (ii) Il Consiglio Direttivo;
- (iii) il Collegio dei Revisori;

(iv) l'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

3.3. Assetto organizzativo.

AIAS Palermo, nella consapevolezza della rilevanza del proprio assetto organizzativo ai fini della corretta attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001, si è dotata di un assetto che permette una chiara individuazione delle strutture organizzative principali, delle rispettive aree di competenza, delle principali responsabilità nonché dei principali obblighi informativi.

Tale assetto è definito nell'Allegato "Organigramma Gestionale".

3.4. Responsabilità e poteri decisionali in merito all'Organizzazione, Gestione e Controllo.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del presente Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo dell'Ente¹⁰.

Il Collegio Direttivo di AIAS Palermo ha, pertanto, la responsabilità e quindi il potere di approvare, integrare e modificare, mediante apposita delibera, i principi cardine enunciati nel presente documento e nei relativi allegati, che costituiscono parte integrante del Modello adottato da AIAS Palermo.

Conseguentemente, anche le decisioni in merito a successive modifiche e integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio Direttivo di AIAS Palermo, seppure su impulso dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto di seguito disposto.

E' competenza del Consiglio Direttivo attivarsi e agire per l'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio Direttivo garantisce l'implementazione e il rispetto effettivo dei protocolli preventivi nelle aree "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future. A tal fine il Consiglio Direttivo di AIAS Palermo si avvale:

- dei responsabili delle varie strutture organizzative dell'Ente in relazione alle Attività a rischio di reato dalle stesse svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle Attività a rischio di reato.

3.5. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello.

AIAS Palermo ha adottato il presente Modello con delibera del Consiglio Direttivo tenendo in considerazione l'attività effettuata e la struttura organizzativa esistente.

Il Consiglio Direttivo ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba consentire all'Ente di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma debba tendere ad una corretta e trasparente gestione dell'Associazione e al rispetto delle norme e dei principi etici nel perseguimento dell'oggetto sociale, migliorando, in tal modo, la c.d. *corporate governance*, e limitando, di conseguenza, il rischio di commissione dei Reati anche mediante l'informazione ai Destinatari sul sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle norme.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole, e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

È, altresì, convinzione del Consiglio Direttivo che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà associativa, in particolare introducendo

¹⁰ In quest'ottica, per "organo dirigente" si è inteso il Consiglio di Direttivo (cfr. per tutti in dottrina, FABRIZIO BAVA, *La responsabilità amministrativa della società e l'individuazione dell'organismo di vigilanza*, in *Impresa c.i.*, n. 12/2002, p. 1903; ALESSANDRA MOLINARI, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in *il Fisco* n. 38/2003, p. 15518).

o rafforzando un vero e proprio sistema dei controlli interni finalizzato, nello specifico, a garantire la conformità delle prassi organizzative alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

3.6. Elementi fondamentali e principi generali del Modello di AIAS Palermo.

Con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto, gli elementi fondamentali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AIAS Palermo possono essere così brevemente riassunti:

- individuazione delle Attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti, ai sensi del Decreto, per l'Associazione (*risk assessment*) (cfr. Parte Speciale del Modello);
- protocolli, generici e specifici, in essere sulle Attività a rischio, a garanzia dei principi di controllo, tra cui le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (cfr. Parte Speciale del Modello);
- principi etici da applicare ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, volti a definire la necessità di osservare le leggi ed i regolamenti vigenti (cfr. Codice Etico);
- Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello nonché il compito di proporre un'eventuale modifica dello stesso nel caso di significative violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per facilitare lo svolgimento dell'attività di vigilanza (cfr. Parte Speciale del Modello);
- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole comportamentali e di controllo indicate nel Codice Etico e nel Modello;
- attività di informazione, sensibilizzazione e formazione ai Destinatari, finalizzata a garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello (cfr., *infra*, cap. 7).

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure di controllo esistenti e operanti all'interno di AIAS Palermo, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree ed attività a rischio. Inoltre, nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure operative e dei sistemi di controllo adottati in conformità alle disposizioni di legge applicabili. Il Modello, pertanto, tiene conto delle procedure operative e dei sistemi di controllo adottati in conformità alle disposizioni di legge e complessivamente risulta essere un insieme di regole, di procedure e strutture organizzative che, da una parte, assicurano il rispetto delle strategie gestionali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e funzionali, la salvaguardia del valore delle attività, la protezione delle perdite, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali e, dall'altra parte, la conformità delle operazioni con la legge, con la normativa di settore nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito dalle regole comuni delle Associazioni e non ne modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività alle norme di settore applicabili, al Codice Etico e alla normativa associativa che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato.

Il Modello adottato coinvolge, pertanto, ogni aspetto dell'attività dell'Associazione e rappresenta un sistema strutturato ed organico di processi, procedure ed attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*), che ha l'obiettivo di permettere la consapevole gestione del rischio di commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi generali su cui si basa il Modello di AIAS Palermo, rinvenibili in concreto nei protocolli preventivi, generici e specifici, elencati e descritti nella Parte Speciale, sono i seguenti:

- **separazione dei compiti** attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto nel rispetto del principio secondo cui nessuno può gestire in autonomia un intero processo;

- **chiara e formalizzata assegnazione di poteri** (autorizzativi e di firma) e **responsabilità**, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e delle soglie di approvazione. I poteri e le responsabilità sono definiti in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa e nel rispetto dei principi secondo cui a nessuno sono attribuiti poteri illimitati se non con un abbinamento di firma.
- esistenza di **regole comportamentali idonee** a garantire l'esercizio delle attività istituzionali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio dell'Ente;
- "**proceduralizzazione**" delle Attività a rischio di reato, al fine di:
 - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - garantire la 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);
 - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni gestionali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- utilizzo del **sistema di controllo di gestione** con verifiche periodiche, in grado di fornire una tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza, dell'insorgere o dell'esistenza di situazioni anomale relativamente ai flussi finanziari (ovvero di deroghe e criticità, inerenti, per esempio, extrabudget, termini di pagamento);
- **istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza** sui processi e sulle Attività a rischio di reato;
- **istituzione, esecuzione e documentazione di un Modello di Organizzazione e di Gestione** per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro valido per la prevenzione dei reati in materia di sicurezza connessi con i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime che ha lo scopo di definire i principi di riferimento, le relative caratteristiche e le principali modalità operative per l'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti, dei contrattisti e dei clienti e la tutela dell'incolumità pubblica;
- esistenza di **meccanismi di sicurezza** che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli asset del c.d. "sistema informativo aziendale" (c.d. SIA), in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

3.7. Percorso operativo e metodologico che ha portato alla costruzione del Modello.

Successivamente all'emanazione del D. Lgs. 231/2001, AIAS Palermo ha svolto una serie di attività propedeutiche dirette 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 Linee Guida. Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

⇒ **Attività di risk assessment**

L'attività in oggetto, finalizzata all'individuazione dei profili di rischio dell'Associazione, è stata svolta da un team di professionisti esterni specificamente incaricati. Il *Risk Assessment*, finalizzato ad individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato mediante l'analisi dell'organizzazione, delle funzioni e dei processi aziendali dell'Associazione, ha preso avvio dall'analisi documentale, ed è stato successivamente realizzato tramite interviste.

Durante tale attività sono stati identificati anche i soggetti interessati dall'attività di monitoraggio. L'analisi dei potenziali rischi ha avuto ad oggetto le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'Ente, considerando anche i dati inerenti la storia dell'ente e dati di settore.

In particolare, l'analisi del rischio di reato ha permesso all'Associazione di completare i seguenti passaggi:

1. Valutazione del livello di vulnerabilità di ciascuna attività (analisi vulnerabilità);
2. Individuazione e valutazione delle minacce rispetto a ciascuna attività critica (analisi delle probabilità di minaccia);
3. Valutazione del potenziale impatto che la realizzazione di una minaccia può causare per ciascuna attività (analisi degli impatti);
4. Valutazione delle contromisure applicate (analisi delle contromisure).

Attraverso la compilazione di interviste dirette al personale coinvolto, è stato possibile calcolare il grado di rischio ottenendo la mappa delle aree a rischio e la mappa attività a rischio.

Al termine del Risk Assessment sono stati individuati i potenziali rischi di realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

⇒ **Valutazione e validazione dei presidi esistenti**

Le attività precedentemente descritte sono state completate dall'Analisi delle vulnerabilità, ovvero la valutazione del sistema di controlli preventivi (organizzativi, fisici e tecnologici) già esistenti all'interno dell'Associazione. Tale attività ha permesso di documentare la conformità dei controlli preventivi esistenti e di individuare i presidi che è necessario implementare affinché l'Associazione sia maggiormente tutelata abbassando i rischi di commissione dei reati, considerando le attività e le aree di rischio-reato.

Nella predisposizione del presente Modello, infatti, si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nell'Associazione in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Tali presidi devono concretizzarsi in protocolli di decisione finalizzati a gestire i profili di rischio di AIAS Palermo nel rispetto dei principi di:

- chiara attribuzione di ruoli e responsabilità;
- poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa;
- separazione di compiti e funzioni compatibilmente con l'operatività e la struttura organizzativa;
- tracciabilità, verificabilità e documentabilità del processo decisionale;
- efficace sistema di controllo di gestione, anche attraverso l'utilizzo di sistemi gestionali informatici.

In particolare, sono sviluppate le seguenti attività:

- definizione, formalizzazione e pubblicizzazione di ruoli, funzioni, competenze, responsabilità e poteri (*organigramma, sistema di deleghe e procure*) in un'ottica di prevenzione dei fatti di reato richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- definizione e formalizzazione di specifiche procedure organizzative;
- formalizzazione del Codice Etico;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza 231 interno dotato di poteri autonomi e indipendenti rispetto al vertice gestionale dell'Ente con compiti di verificare l'efficacia e l'effettività del Modello (ovvero di idoneità del Modello di prevenire i reati in ottica *ex ante*) e regolamentare i flussi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231 e *reporting* agli organi rappresentativi dell'Ente.
- predisposizione della procedura sanzionatoria e disciplinare (anche tramite apposite clausole contrattuali) nei confronti di amministratori, dirigenti, dipendenti, fornitori di prestazioni professionali o servizi e, più in generale, di terzi soggetti che agiscono per conto dell'Ente.

⇒ **Valutazione dei presidi mancanti - Piano di gestione del rischio**

Sulla base dell'analisi di cui sopra, AIAS Palermo implementerà alcuni ulteriori specifici Protocolli al fine di arginare il rischio nelle principali attività e processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato disciplinate dal Decreto.

Ogni area e attività a rischio sarà governata da uno o più protocolli di decisione specifici oltre che dai principi del Codice Etico.

Le attività sopra descritte hanno condotto alla definizione da parte di AIAS Palermo del Modello e del presente documento descrittivo del Modello, che è così strutturato:

(i) **Parte Generale**, che descrive:

- il quadro normativo di riferimento;
- la realtà associativa (sistema di governance e assetto organizzativo di AIAS Palermo);
- la metodologia adottata per le attività di analisi delle attività sensibili e *gap analysis*;
- la individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del Sistema Disciplinare e del relativo apparato sanzionatorio;
- il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

(ii) **Parte Speciale**, che descrive:

- le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 che l'Ente ha stabilito essere a rischio in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- i processi/attività sensibili di AIAS Palermo;
- i protocolli preventivi, generici e specifici, adottati dall'Associazione per gestire il rischio reato;
- i controlli e flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per ragioni attinenti all'esigenza di miglior comprensione ed assimilazione dei contenuti delle nuove prescrizioni si è stabilito di elaborare singole parti speciali [da intendersi come Sezioni (numerate da A a G) della Parte Speciale], che riproducono volta per volta il quadro degli adempimenti richiesti per le singole aree di rischio sensibili.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e dei singoli membri.

Il Decreto identifica in un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di "organismo dell'Ente" giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle caratteristiche dimensionali dell'Associazione, sia delle regole di corporate governance, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti sia interni che esterni all'Ente, nonché i componenti del Collegio Sindacale, purché ciascuno di essi abbia i requisiti di cui sotto.¹¹

Nel caso di specie il Consiglio Direttivo dell'Associazione ha affidato il relativo incarico ad un organismo collegiale appositamente istituito, caratterizzato dai seguenti requisiti:

- a) **autonomia e indipendenza:** valutati, in estrema sintesi, in relazione alla funzionalità dell'organismo nella sua globalità¹². Concorrono a garantire il requisito in questione:
 - il possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo, autonomia da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento esercitabile da parte di qualunque componente dell'Associazione (i.e. indipendenza di giudizio e autonomia decisionale). Conseguentemente – fatta eccezione per il rapporto di lavoro subordinato preesistente (per quanto concerne i membri dell'Organismo di Vigilanza interni all'Ente) – proprio per preservare il requisito *de quo* è vietato ai membri dell'Organismo di Vigilanza intrattenere con l'Associazione e/o con Soggetti Rilevanti (quali, ad esempio, componenti il Consiglio di Direttivo e/o il Collegio dei Revisori dei Conti, ecc.) rapporti di natura economico/finanziaria significativi. L'autonomia decisionale si esprimerà nell'esercizio di poteri ispettivi, di accesso alle informazioni aziendali, di controllo, consultazione e proposta, quale necessario completamento di un'autonomia non meramente formale ma sostanziale, ne consegue l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della possibilità di disporre di forme di autonomia finanziaria e di potestà autoregolamentari;

¹¹ Si evidenzia che in conformità con quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria, le possibili soluzioni per l'individuazione e configurazione dell'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti. Ciò detto si segnala che parte della dottrina ha espresso critiche a tale orientamento;
- attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*;
- creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti interni all'ente (es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., un sindaco) e da soggetti esterni (es. consulenti, esperti dotati di effettiva competenza ed esperienza professionale in tema di *compliance*, controllo interno e relativi profili giuridici, ecc.) con la presenza di uno o più amministratori non esecutivi e/o indipendenti che diano garanzia di effettività sul controllo dell'alta amministrazione e di omogeneità di indirizzo;
- per gli enti di piccole dimensioni, attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza all'organo dirigente.

¹² Il documento dell'AODV del 1° febbraio 2010 in tema di "Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza" attesta che l'obiezione circa la (possibile) mancanza di indipendenza di taluni dei componenti risulta superata, nella visione dell'ABI, dal giudizio di indipendenza dell'organismo nel suo insieme: "la collegialità della funzione e la provenienza dei suoi componenti dalle diverse anime della società" (la base, il vertice, il controllo) possono costituire elementi che favoriscono la dialettica interna e l'indipendenza dei suoi membri dalle singole aree di appartenenza". Parimenti, le linee guida di Confindustria osservano sul punto che "Con riferimento all'OdV a composizione plurisoggettiva ci si deve chiedere se i requisiti di autonomia ed indipendenza siano riferibili all'Organismo in quanto tale ovvero ai suoi componenti singolarmente considerati. Si ritiene che con riferimento ai componenti dell'Organismo reclutati all'esterno i requisiti di autonomia ed indipendenza debbano essere riferiti ai singoli componenti. Al contrario, nel caso di composizione mista dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dell'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità".

- l'insindacabilità delle decisioni. Al fine di garantire la terzietà in questione l'Organismo è composto da soggetti non in conflitto di interessi con l'Ente e che si trovino in una posizione organizzativa adeguatamente elevata da garantire l'indipendenza dagli organi esecutivi;
 - la collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio Direttivo, il che implica l'assenza di ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle diverse aree, funzioni e direzioni di AIAS Palermo (i.e. autonomia gerarchica rispetto ai soggetti sottoposti a controllo);
 - la possibilità di relazionarsi direttamente con tutti i soggetti che svolgono l'attività nell'Associazione o per conto della stessa;
- b) **professionalità**¹³: intesa, in estrema sintesi, come:
- possesso di adeguate competenze specialistiche (quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, competenze in materia di organizzazione aziendale, di profili giuridici [soprattutto, ma non soltanto, penalistici] e dell'ambito di operatività dell'Ente [i.e. conoscenza nella normativa in tema di istituti di pagamento e di antiriciclaggio], ecc.) da verificare con riferimento ai singoli membri;
 - dotazione di strumenti e tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziale, che possono essere utilizzate:
 - per indicare, agli organi competenti, l'adozione delle misure più idonee per l'osservanza del Modello;
 - per poter verificare nell'espletamento dei compiti propri di vigilanza che i comportamenti tenuti rispettino effettivamente quelli codificati nel Modello e nel Codice Etico;
 - per procedere all'aggiornamento del Modello;
- c) **continuità dell'azione**¹⁴: requisito che rende necessaria una "struttura" interna dedicata all'attività di supporto all'Organismo di Vigilanza (da realizzarsi nel concreto con la nomina di almeno un membro interno alla struttura dell'Associazione). Specificamente la composizione dell'Organismo di Vigilanza (quando si opta per la forma collegiale) *"deve essere declinata nella ricerca del giusto mix tra professionalità esterne all'Ente, in grado di conferire autorevolezza ed indipendenza all'Organismo, e soggetti interni (ma avulsi dall'operatività gestionale dell'Ente), questi ultimi gli unici, a ben vedere, in grado di assicurare, da un lato, approfondita conoscenza dei profili organizzativi e gestionali dell'Ente, dall'altro la continuità d'azione richiesta dalla normativa e dalla prassi"*.¹⁵

4.2. Sintesi dei compiti e delle caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.

Avuto riguardo agli elementi sopra evidenziati, in ottemperanza a quanto previsto all'Articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza - avente il compito di controllare il corretto funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, con il supporto delle competenti funzioni

¹³ L'Organismo di vigilanza deve essere in possesso delle necessarie competenze al fine di poter compiere molteplici attività: (quali ad esempio) di campionamento statistico, in termini di analisi e valutazione dei rischi; di apprezzamento delle misure per il contenimento dei rischi medesimi; di analisi di *flow-charting* di procedure e processi; di disamina delle tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; di apprezzamento delle metodologie poste in essere per l'individuazione di frodi. Un profilo che sta assumendo una rilevanza crescente, da ultimo, sembra essere quello della *expertise* tecnica relativa alle singole fattispecie di reato di cui possono rispondere gli enti.

¹⁴ Si veda la definizione delle linee guida di Confindustria secondo cui perché il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sia efficace deve essere costante nel tempo ed in continua interazione con il *management* aziendale e le più significative funzioni di staff, quali il controllo di gestione, l'internal auditing, il legale, l'amministrazione, il bilancio, la finanza, i sistemi operativi, l'organizzazione, la gestione delle risorse umane.

¹⁵ Informazioni tratte dal citato documento dell'AODV del 1° febbraio 2010.

dell'Associazione, in particolare del collegio sindacale e di consulenti legali esterni – è costituito da un organo collegiale¹⁶nominato dal Consiglio Direttivo¹⁷.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto su tale organo rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

Per adempiere al meglio alle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni dell'Associazione - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si avvale del supporto di quelle altre funzioni organizzative dell'Associazione che, di volta in volta, si rendessero utili per il perseguimento delle finalità ad esso riservate.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre ricognizioni dell'attività istituzionale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 provvedendo in caso contrario ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo obbligatoriamente;
- coordinarsi con le altre funzioni organizzative, anche attraverso apposite riunioni, per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'Organo deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'Ente al rischio di reato;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre funzioni organizzative per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
- predisporre una relazione informativa su base annuale per il Consiglio Direttivo in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse;

¹⁶ In quanto soggetto più idoneo a svolgere il tipo di attività richiesta, attesi i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione. La scelta effettuata dall'Associazione dovrà essere formalizzata in una espressa disposizione (delibera del Consiglio Direttivo) che motivi le ragioni dell'opzione adottata.

¹⁷ Al momento della formale adozione del Modello l'organo dirigente dovrà:

- comunicare alla struttura i compiti dell'OdV ed i suoi poteri, prevedendo, in via eventuale, sanzioni in caso di mancata collaborazione;
- comunicare ai soci le scelte effettuate.

- formulare le proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno dell'Ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività istituzionali;
 - modifiche normative;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

La definizione delle modalità concrete di svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza (quali ad esempio calendarizzazione dei controlli, individuazione dei criteri e procedure di analisi, ecc...), è rimessa allo stesso organismo, il quale in questi casi disciplina il proprio funzionamento interno tramite l'adozione di un regolamento interno di funzionamento.

4.3. Verifiche periodiche sul modello.

Il Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

1. Verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica degli atti/contratti societari di maggiore importanza conclusi in aree di attività riconosciute a rischio;
2. Verifiche delle procedure: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettività del Modello. Inoltre, sarà effettuata una analisi delle eventuali segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, dei fatti considerati a rischio, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di Reato previste dal Decreto anche con interviste a campione.

Il controllo del corretto funzionamento del Modello è demandato all'Organo di Vigilanza, il quale potrà avvalersi anche dell'ausilio del supporto di personale interno di AIAS Palermo e/o del supporto di soggetti terzi esterni all'Associazione secondo quanto meglio specificato nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza cui si rinvia.

4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dall'Associazione; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori, i c.d. parasubordinati, e in generale tutti gli *stakeholders*, per quanto riguarda l'attività svolta nei confronti dell'Associazione, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto di seguito previsto;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio Direttivo e/o del Collegio dei Revisori dei Conti, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Direttivo ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio Direttivo, al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

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

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, eccetera);
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

4.5. Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima, con le seguenti modalità:

- **e-mail:** odv@aiaspalermo.it;
- **lettera all'indirizzo:** AIAS PALERMO S.p.A., Organismo di Vigilanza 231, Via Paruta n. 47/B

Le informazioni, le segnalazioni, i report, e le relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4.6. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito a: (i) attuazione del Modello, (ii) eventuali aspetti critici, (iii) necessità di interventi modificativi.

Sono previste le linee di *reporting* di seguito indicate:

- la prima, su base continuativa e informale, direttamente verso Il Presidente del Consiglio Direttivo;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio Direttivo con la presenza del Collegio dei Revisori dei Conti.



5. CODICE ETICO

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, AIAS Palermo si è dotata di un documento definito Codice Etico, ed i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, integrandosi con esso.

Il Codice Etico è un documento che contiene una serie di principi di "deontologia associativa", che l'Associazione riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza a tutto il Personale e a tutti coloro che, anche all'esterno dell'Associazione, cooperano al perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente.

In particolare, il Codice Etico di AIAS Palermo è espressione dei valori essenziali e delle convinzioni dell'associazione in relazione alla sua mission.

AIAS Palermo è impegnata in un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente a verifica, aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività dell'Associazione e/o della sua organizzazione interna.

6. DISPOSIZIONI DISCIPLINARI/SANZIONATORIE

6.1. Norme di riferimento e condotte rilevanti (cenni).

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del Decreto, un requisito di essenziale importanza ai fini della configurabilità del Modello come esimente è, altresì l'introduzione di "... un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Pertanto, un'efficiente attuazione del Modello non può prescindere dall'individuazione e dalla previsione di un sistema di sanzioni adeguate e proporzionate alle violazioni delle disposizioni del Modello stesso o dei principi contenuti nel Codice Etico.

Al pari delle altre disposizioni del Modello anche il sistema sanzionatorio in oggetto è indirizzato a tutti i Destinatari dell'Associazione e si estende (tramite l'adozione dei meccanismi negoziali di seguito indicati) anche a terzi che operino per conto dell'Associazione (nei limiti in precedenza indicati). Pertanto, il sistema prevede sanzioni adeguate e relative alla diversa tipologia di rapporto instaurato con l'Ente. In tale prospettiva sono previste misure sanzionatorie di natura disciplinare e di natura contrattuale/negoziale applicabili alle diverse fattispecie da considerare che si risolvono, in sostanza, nell'assunzione di provvedimenti diretti ad incidere più o meno "significativamente" (in proporzione alla violazione perpetrata) sul rapporto di lavoro, sulle cariche degli esponenti associativi e/o o sul diverso rapporto negoziale instaurato tra l'Associazione e soggetti terzi.

Deve evidenziarsi che in considerazione della rilevanza e della centralità del Modello, le infrazioni a tale sistema, oltre a danneggiare l'Associazione, compromettono il legame di fiducia intercorrente fra l'Associazione ed i dipendenti e legittimano l'irrogazione da parte dell'Associazione di sanzioni disciplinari.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari prescinde ed è scollegato dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le disposizioni del Modello e le regole di condotta del Codice Etico sono assunte dall'Associazione in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possono determinare e tanto meno dall'affermazione di una responsabilità ex Decreto per l'Associazione che, eventualmente, potrebbe derivare da tali comportamenti.

Principio immanente nel sistema sanzionatorio disciplinare è quello di "proporzionalità" tra condotta "trasgressiva" e conseguenza sanzionatoria. Nell'ambito della valutazione del principio di proporzionalità potranno essere di ausilio, tra gli altri, i seguenti parametri:

- la gravità della violazione, valutata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti all'Associazione sia al proprio interno che nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è realizzata la violazione;
- il tipo di rapporto di lavoro instaurato con la "controparte/lavoratore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- la reiterazione nel tempo di condotte "trasgressive" (dei principi del Modello, del codice etico o degli ordini/direttive impartiti dall'Associazione, ecc.), ossia esistenza di precedenti violazioni commesse dal medesimo soggetto.

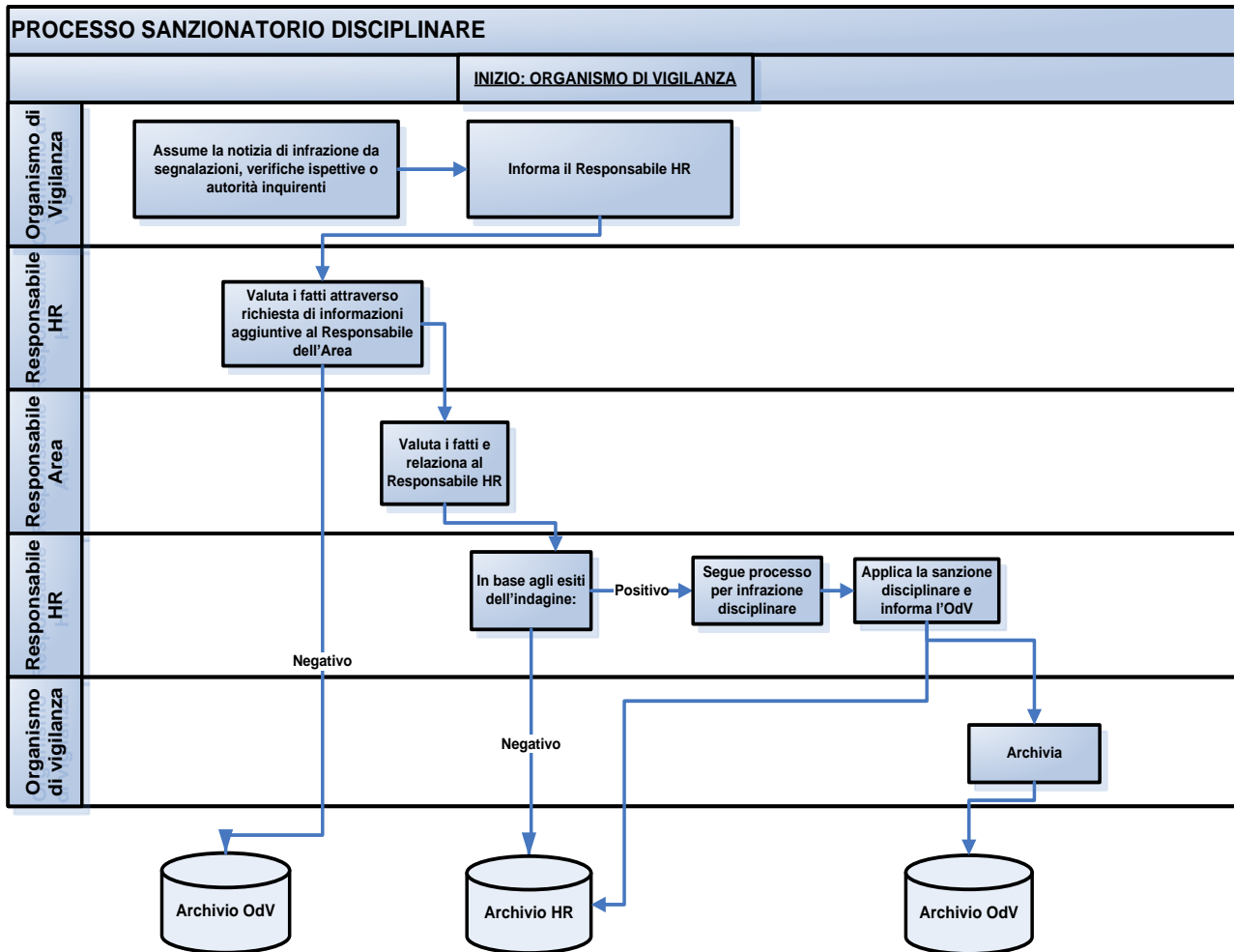
L'Associazione aderisce al Contratto Collettivo Nazionale AIAS (di seguito "CCNL"). A tali disposizioni è, pertanto, necessario far riferimento, in via generale, per l'individuazione delle misure sanzionatorie connesse alle violazioni del Modello da parte dei Destinatari che rappresentano, a tutti gli effetti, illeciti disciplinari.

Da punto di vista procedurale trovano applicazione il disposto dell'art 7 della legge n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) e le normative contrattuali dinnanzi citate.

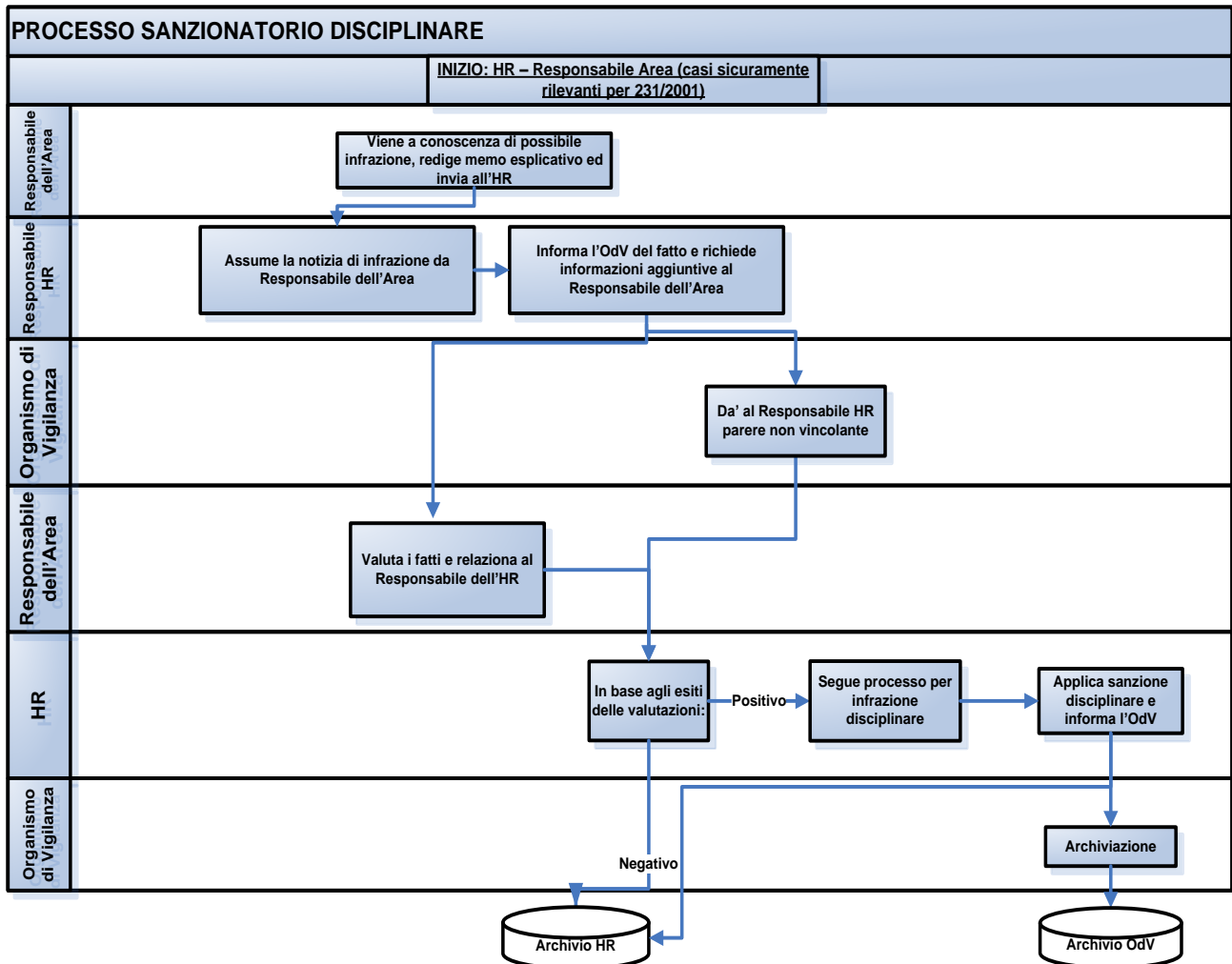
6.2. Struttura del sistema disciplinare.

Di seguito si riportano, in termini schematici, i flussi procedurali delle diverse forme di partecipazione dell'Organismo di Vigilanza al sistema disciplinare e la procedura operativa per l'applicazione del sistema disciplinare in funzione delle diverse tipologie di potenziali destinatari e delle differenti sanzioni disciplinari.

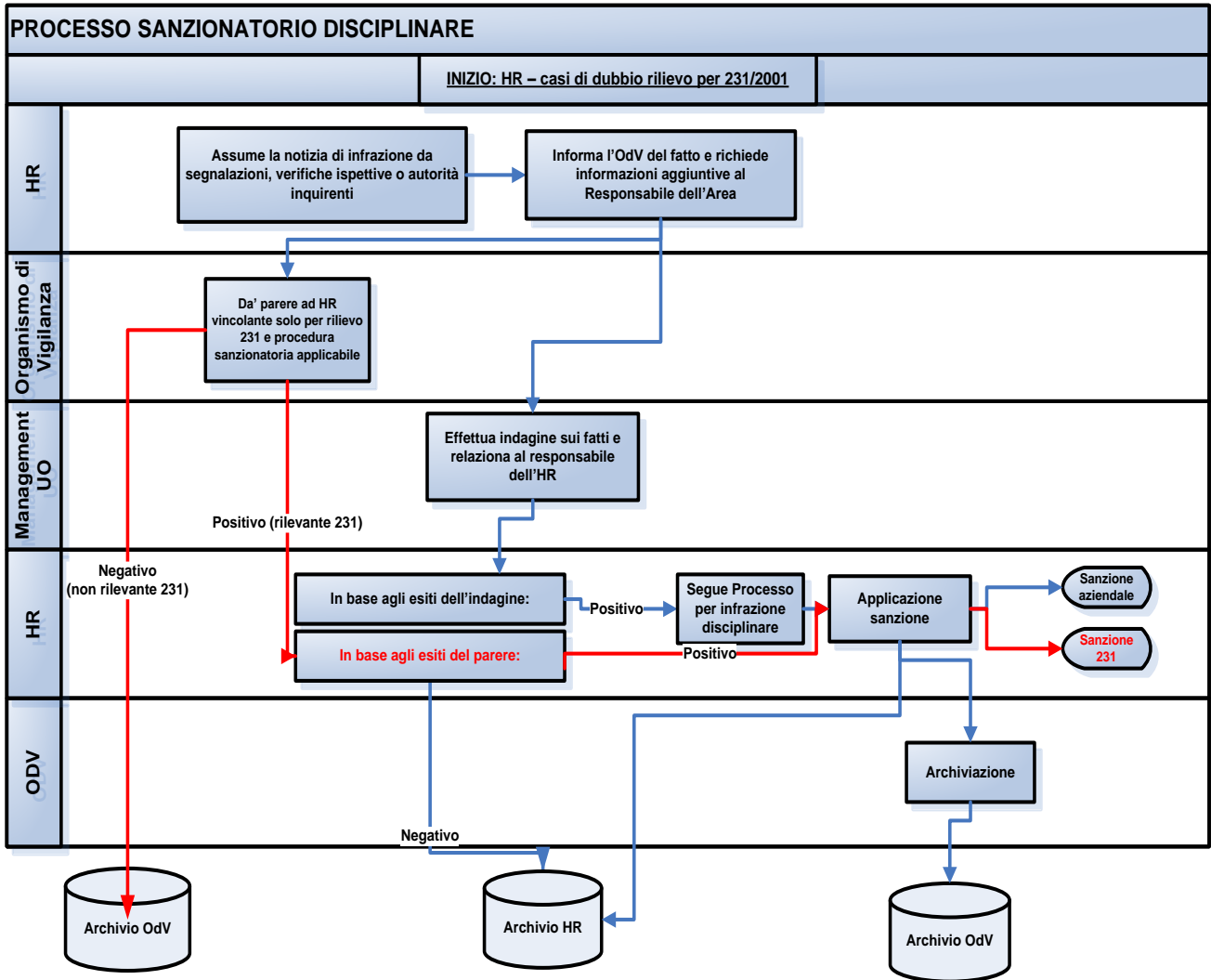
A) Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Organismo di Vigilanza



B) Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell'Area (casi sicuramente rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001)



C) Flusso processo sanzionatorio disciplinare - Inizio: Responsabile HR/Responsabile dell'Area (casi di dubbia rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001).



6.3. Disposizioni applicabili ai lavoratori dell'Associazione – misure sanzionatorie.

Si applicano le seguenti sanzioni codificate dal CCNL vigente (art. 32):

1. richiamo inflitto verbalmente per le mancanze lievi. La sanzione in questione verrà irrogata, ad esempio, nelle ipotesi in cui il lavoratore violi le norme comportamentali descritte nel Codice Etico e tali violazioni si esplicino nell'espletamento di attività in aree diverse da quelle c.d. "sensibili", individuate come rilevanti nella "mappatura" delle attività maggiormente esposte al rischio-reato;
2. richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1). La sanzione in questione verrà irrogata in caso di recidiva, nell'anno solare, per i comportamenti sanzionati con il biasimo inflitto oralmente;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione. La sanzione in questione verrà irrogata, ad esempio, nelle ipotesi in cui il dipendente:
 - violi od ometta di osservare le procedure organizzative e funzionali, le norme comportamentali previste dal Codice Etico e/o le disposizioni del Modello con riferimento ad attività che rientrano nell'ambito delle aree individuate come aree a rischio Reato;
 - in violazione del dovere di diligenza, ometta di informare l'Organismo di Vigilanza in merito ad eventuali anomalie riscontrate nella gestione o a comportamenti posti in essere da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi-penalmente rilevanti a norma del Decreto;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10. La sanzione in questione verrà comminata in caso di recidiva, nell'anno solare, per le condotte sanzionate con la multa;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge. In applicazione delle disposizioni di legge e del CCNL e, comunque, nel rispetto delle norme procedurali poste a tutela dei lavoratori, verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, ad esempio, nelle ipotesi in cui il dipendente nello svolgimento di un'attività in una delle aree individuate a rischio Reato e violando i doveri fissati dalle direttive e procedure interne, pone in essere una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e/o alle regole di comportamento del Codice Etico:
 - commettendo uno dei Reati di cui al Decreto;
 - diretta in modo non equivoco a commettere uno dei Reati di cui al Decreto;
 - tale da comportare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.

6.4. Misure sanzionatorie per i dirigenti.

Nelle ipotesi di violazione, da parte del personale con ruolo dirigenziale, delle prescrizioni del Modello o di adozione, nello svolgimento di attività nelle aree individuate come sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico si ritiene opportuno procedere secondo le prescrizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (aderendo, quindi, all'orientamento della Corte di Cassazione che ritiene la norma *de qua* applicabile anche ai dirigenti).

Potranno, pertanto, essere irrogate le misure sanzionatorie di seguito elencate:

1. Multa nella misura massima di € 1.000,00;
2. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione nella misura massima di mesi 2, nell'ipotesi di seguito indicata a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: il soggetto che, nell'ambito delle aree individuate a rischio Reato, ponga in essere una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico o violi le procedure interne adottate dall'Associazione, dovrà essere sottoposto alla sanzione della sospensione dal lavoro per un periodo di tempo adeguato e congruo rispetto alla rilevanza della violazione perpetrata, comunque non superiore a 10 giorni. L'irrogazione della sanzione *de qua* sarà accompagnata dalla corrispondente decurtazione del compenso;
3. licenziamento, nell'ipotesi di seguito indicata a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: il soggetto che ponga in essere qualsiasi condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno

dei Reati sanzionati dal Decreto, sarà per ciò stesso sottoposto a licenziamento (anche senza preavviso ex art. 2119 del c.c.).

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

6.5. Le altre misure sanzionatorie.

6.5.1. Consiglio Direttivo e al Collegio dei Revisori dei Conti.

Nel caso in cui i soggetti che pongono in essere condotte in contrasto con ed in violazione delle prescrizioni del Modello e/o delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico siano componenti del Consiglio Direttivo o del Collegio dei Revisori dei Conti, gli altri esponenti degli organi sociali citati o chiunque abbia notizia della violazione dovrà darne tempestiva informativa all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, verificata senza indugio la fondatezza della segnalazione, dovrà con altrettanta tempestività informare dell'accaduto l'intero Consiglio Direttivo e il Collegio dei Revisori dei Conti, per l'assunzione dei provvedimenti del caso (revoca, ecc).

6.5.2. Organismo di Vigilanza dell'Associazione.

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello e delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dovranno senza indugio comunicare l'avvenuta violazione al Consiglio Direttivo. Il Consiglio Direttivo, previo parere del Collegio Sindacale, dovrà adottare gli opportuni provvedimenti ai sensi del presente Modello di organizzazione.

6.5.3. Disposizioni applicabili ai terzi che intrattengono rapporti con l'Associazione.

Il sistema disciplinare nei confronti dei terzi non può che agire a livello contrattuale, con l'apposizione sui contratti rilevanti per l'Ente¹⁸ di clausole (ad esempio, risolutive a favore dell'Associazione) che impongano alla controparte l'obbligo di rispettare le regole descritte nel Codice Etico, i principi scaturenti dal Modello e/o le procedure, anche informatiche, adottate dall'Ente (pena, ad esempio, la risoluzione di diritto del contratto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento nel caso in cui, dal comportamento della controparte, discendano danni per l'Ente¹⁹). Una specifica procedura è adottata dall'Ente.

6.6. Protezione del segnalante (c.d. "WHISTLEBLOWING") e relative misure sanzionatorie.

6.6.1. Disposizioni applicabili a chi viola le misure di tutela del segnalante.

Chiunque, essendovi tenuto, in relazione ad una segnalazione di violazione del Modello 231, viola la riservatezza del segnalante è sanzionato, se dipendente, con la sanzione minima della sospensione. Per i soggetti diversi dai dipendenti, si applica quanto previsto al paragrafo 6.4.

Chiunque, essendovi tenuto, in relazione ad una segnalazione di violazione del Modello 231, adotta azioni ritorsive nei confronti del segnalante è sanzionato, se dipendente, con la sanzione minima della sospensione. Per i soggetti diversi dai dipendenti, si applica quanto previsto al paragrafo 6.4.

6.6.2. Disposizioni applicabili a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate è sanzionato, se dipendente, con la sanzione minima del rimprovero scritto. Per i soggetti diversi dai dipendenti, si applica quanto previsto al paragrafo 6.4.

¹⁸ Si dovrà provvedere, se possibile, a specifico addendum per i contratti già sottoscritti alla data di approvazione del presente Modello.

¹⁹ Nel corpo del testo contrattuale, ove possibile, sarà, altresì, inserita una clausola che, nei limiti consentiti dalla normativa in vigore, conferisce all'Associazione la facoltà di procedere alla richiesta del risarcimento dei danni subiti nel caso in cui dalla condotta della controparte, anche rilevante ai sensi del Decreto, derivino danni all'Associazione stessa.

7. DIVULGAZIONE DEL MODELLO - FORMAZIONE E INFORMAZIONE

7.1. Formazione ed informazione nei confronti dei destinatari del Modello.

I destinatari diretti del Modello sono prontamente formati ed informati in merito:

- al contenuto del Decreto;
- al contenuto del Modello e del Codice Etico e ad eventuali aggiornamenti di tali documenti;
- alle procedure adottate; e
- a tutto quanto concorra e possa servire a garantire trasparenza nell'attività dell'Associazione.

Il Modello e il Codice Etico sono comunicati a tutti i dipendenti mediante pubblicazione della relativa notizia sulla cartella condivisa creata *ad hoc* ed aggiornata a cura del Presidente. Tale comunicazione è ripetuta in occasione dell'aggiornamento del Modello. In relazione a tali comunicazioni i dipendenti attestano la conoscenza e accettazione di Modello e Codice Etico mediante firma o modalità informatiche alternative.

Nella predetta cartella condivisa sono inseriti il Modello, il Codice Etico, il Decreto e gli eventuali suoi aggiornamenti, e qualsiasi altra/o informazione/documento significativa/o ai fini della prevenzione dei Reati.

Sono predisposte (dalle competenti funzioni organizzative) opportune clausole contrattuali da inserire nei contratti di riferimento, in modo che ogni dipendente e collaboratore accetti in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico e dal Modello²⁰.

Inoltre, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza e dei diversi responsabili delle funzioni organizzative, si procederà all'organizzazione di una apposita attività di formazione. Specificamente, la divulgazione, che ha come obiettivo la corretta comprensione del Modello e dei valori in esso contenuti, sarà attuata in modo generale, ma anche con l'adozione di tecniche di informazione speciali e corsi "*ad hoc*" per coloro che partecipano all'espletamento di funzioni nei settori reputati a rischio di commissione degli illeciti in esame.

Formazione e informativa dovranno essere complete, accurate e accessibili e saranno ripetute periodicamente e con tempestività nel caso in cui per qualsiasi ragione il Modello dovesse essere modificato in quanto non più adeguato e/o efficace per l'Associazione (a causa, ad esempio, della evoluzione normativa e/o di modifiche della struttura organizzativa tali da impattare sull'adeguatezza ed efficacia del Modello). Ogni aggiornamento al Modello precedentemente adottato comporterà, pertanto, una nuova attività d'informazione e formazione che, a seconda dell'entità delle modifiche, si tradurrà in nuovi corsi, manuali operativi, circolari interne, ecc..

Il responsabile designato, in collaborazione con i responsabili delle singole aree funzionali e con l'Organismo di Vigilanza, monitora l'attività di informativa al fine di verificarne l'adeguatezza e gestisce l'attività di formazione. Inoltre, l'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "*promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello*" e di "*promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali*".

7.2. Informativa nei confronti dei terzi che intrattengono rapporti con AIAS Palermo.

A norma del Linee Guida "*... è assolutamente necessario prevedere informativa e pubblicità ...*" del Modello e del Codice Etico "*...anche per i collaboratori esterni (promotori, agenti, consulenti, outsourcer ... etc.) secondo modalità differenziate ... distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta con riferimento ai rischi di Reato Presupposto*" ex Decreto.

Alla luce di tali indicazioni, i responsabili delle competenti funzioni di riferimento (o i soggetti eventualmente da questi delegati) forniscono (anche con l'utilizzo di mezzi telematici) ai soggetti con i quali l'Associazione instaura rapporti contrattuali significativi per la propria operatività, informazioni sui principi del Modello e sul contenuto del Codice Etico. Nell'ambito dell'informativa a detti soggetti sarà, altresì, data la dovuta enfasi a clausole contrattuali

²⁰ Cfr. anche le Linee Guida Confindustria. Peraltro, in merito, la dottrina suggerisce che ai nuovi assunti possa essere consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, copia del Modello e del Decreto. I dipendenti saranno tenuti a rilasciare all'Associazione una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo, nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.



inserirle negli specifici contratti di riferimento, dirette a contrastare l'assunzione di condotte in violazione dei principi dei predetti documenti o delle direttive associative o in violazione delle norme vigenti.