

A.I.L. OdV

Sezione di Bologna

Organizzazione di Volontariato

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

SOMMARIO

| | |
|---|----|
| PARTE GENERALE | 1 |
| DEFINIZIONI | 3 |
| 1) IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE: TRATTAZIONE SINTETICA | 7 |
| <i>1.1) I reati-presupposto del D. Lgs. n. 231/2001</i> | 7 |
| <i>1.2) Le sanzioni a carico dell'ente</i> | 9 |
| <i>1.3) Inosservanza delle sanzioni interdittive</i> | 10 |
| <i>1.4) I presupposti soggettivi e oggettivi della responsabilità</i> | 10 |
| <i>1.5) L'ambito soggettivo di applicazione del Decreto e la Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) del 20 gennaio 2016 n. 32</i> | 12 |
| 2. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI PRINCIPI ISPIRATORI PER LA REDAZIONE DEL MODELLO | 15 |
| 3) A.I.L. ORGANIZZAZIONE DI VOLONTARIATO | 17 |
| <i>3.1. Attività svolta e relative risorse economiche</i> | 17 |
| <i>3.2) Governance dell'Associazione</i> | 18 |
| 4) IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI A.I.L. BOLOGNA | 19 |
| <i>4.1) La costruzione del Modello Organizzativo</i> | 19 |
| <i>4.2) L'adozione del Modello Organizzativo</i> | 20 |
| <i>4.3) La funzione del modello organizzativo</i> | 21 |
| <i>4.4) Le caratteristiche del Modello di AIL Bologna</i> | 22 |
| <i>4.5) La struttura del modello organizzativo</i> | 23 |
| 5) L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 25 |
| <i>5.1) Identificazione dell'Organismo di Vigilanza</i> | 25 |
| <i>5.2) La nomina dell'organismo di vigilanza</i> | 26 |
| <i>5.3) Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza</i> | 27 |
| <i>5.4) Compenso dell'Organismo di Vigilanza</i> | 27 |
| <i>5.5) Decadenza, recesso e sostituzione</i> | 28 |
| <i>5.6) Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza</i> | 28 |
| <i>5.7) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i> | 29 |
| <i>5.8) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza</i> | 31 |
| <i>5.9) Piano di vigilanza annuale dell'Organismo di Vigilanza</i> | 32 |
| <i>5.10) Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice dell'Associazione</i> | 32 |
| <i>5.11) Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i> | 33 |
| 6) FORMAZIONE E INFORMATIVA | 35 |
| <i>6.1) Indicazioni generali</i> | 35 |
| <i>6.2.2.) Ad altro personale non qualificabile come dipendente</i> | 35 |
| <i>6.2.3.) A collaboratori esterni e terze parti</i> | 35 |
| <i>6.3) Formazione</i> | 36 |

DEFINIZIONI

“AIL Bologna” o “Associazione”: Sezione A.I.L. di Bologna Organizzazione di Volontariato;

“Attività a Rischio”: fase del Processo Sensibile all’interno della quale è astrattamente configurabile la commissione di un reato;

“Attività Strumentali”: attività attraverso le quali è possibile commettere un reato;

“Codice Etico”: il codice etico adottato dall’AIL Bologna allegato al presente Modello Organizzativo sub Allegato A;

“Decreto Legislativo n. 231/2001” o “D. Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo contenente la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, pubblicato in G.U. n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni;

“Destinatari”: gli Organi dell’Associazione, il Segretario, il Tesoriere, il Comitato Scientifico, i Dipendenti, i Volontari e, ove necessario, i Partner, nonché comunque ogni altra persona fisica o giuridica alla quale siano rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello, nei limiti in cui a ciascuna di esse ne sia prescritta l’osservanza;

“Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati dell’AIL Bologna (compresi i dirigenti);

“Informazioni Riservate”: qualsiasi informazione, dato, conoscenza, ritrovato, brevettato o brevettabile, *know ho* e, in generale, qualsivoglia notizia di natura tecnica, industriale, economica, commerciale, amministrativa o di altra natura, così come qualsiasi disegno, documento, supporto magnetico o campione di materiale, che non siano pubblici o pubblicamente disponibili, relative all’AIL Bologna e/o a terzi, che verranno messe a disposizione dei Destinatari in forma cartacea, su supporto informatico e/o in qualsiasi altra forma, ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- ogni informazione, documento, dato, prospetto, di qualunque natura, relativi alla struttura patrimoniale e/o organizzativa presente o futura dell’Associazione;
- ogni informazione, dato, prospetto, stima, studio, di qualunque natura, relativi e/o connessi ai beni utilizzati e/o di proprietà dell’Associazione, ai processi operativi e gestionali in essere, che saranno o che potrebbero essere adottati dall’AIL Bologna (ivi comprese eventuali stime e valutazioni previsionali di tipo operativo-gestionale), nonché ai prodotti e/o servizi offerti o da offrire, ai clienti e/o alle politiche commerciali attuali o future;
- tutte le informazioni derivanti e/o connesse ad eventuali analisi, sintesi e/o studi che, a seguito dell’esame delle Informazioni Riservate, siano predisposti o elaborati dall’AIL Bologna e/o dai Destinatari (ivi compresi gli atti, le attività e le informazioni, formali e informali trasmessi

a voce o per iscritto in seguito a riunioni, incontri o conversazioni, anche telefoniche);

“Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 definite, tempo per tempo, da Confindustria;

“Modello Organizzativo” o “Modello”: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui formano parte integrante, fra l’altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico, nonché il Sistema Disciplinare;

“Organismo di Vigilanza” o “Organismo di Vigilanza”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

“Organi dell’Associazione”: l’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l’Organo di Controllo;

“P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: si intendono tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che esercitano pubblici poteri e/o pubbliche funzioni, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i membri della Commissione Europea, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti dell’Unione Europea;
- i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari dell’Unione Europea o del regime applicabile agli agenti dell’Unione Europea;
- le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico/privato presso l’Unione Europea, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti dell’Unione Europea;
- i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono l’Unione Europea;
- coloro che, nell’ambito di altri Stati membri dell’Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- i funzionari di Stati esteri;
- le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e

degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali;

“Partner” o “Collaboratori”: persone fisiche e/o giuridiche, diverse dai Dipendenti, con cui l'AIL Bologna addivenga ad una qualunque forma di collaborazione pattiziamente regolata ovvero le controparti contrattuali dell'AIL Bologna (es. fornitori, clienti, ricercatori, ecc.) ove destinate a cooperare con l'AIL Bologna nell'ambito dei Processi Sensibili;

“Procedure” o “Protocolli”: le misure organizzative adottate dall'AIL Bologna quale espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello Organizzativo al fine di prevenire la realizzazione dei Reati;

“Processi Sensibili”: i processi nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati;

“Sistema Disciplinare”: il sistema disciplinare adottato dall'AIL Bologna il quale, tra l'altro, prevede sanzioni quale conseguenza della violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;

“Terzo Settore”: ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. N. 117/2017 “1. Sono enti del Terzo settore le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore.”

“Volontario”: ai sensi del comma 1 e 2, dell'art. 17, Titolo III, del D. Lgs. 117/2017 è “una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un Ente del Terzo Settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà; nello specifico ogni persona che, previa selezione all'esito di un colloquio con il Direttore Generale e successiva formazione permanente attraverso un percorso individuale e di gruppo, collabora con AIL nei servizi offerti ogni giorno a sostegno dei Pazienti onco-ematologici e dei loro familiari e partecipa attivamente alle campagne di raccolta fondi.

ALLEGATI AL MODELLO ORGANIZZATIVO

ALLEGATO “A” CODICE ETICO

ALLEGATO “B” – SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATO “C” – SISTEMA PROTOCOLLI E DELEGHE

ALLEGATO “D” – PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING

1) IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE: TRATTAZIONE SINTETICA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali¹.

In vigore dal 4 luglio 2001, il D. Lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità - denominata “amministrativa”, ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L’introduzione di tale nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa” consente quindi di colpire, diversamente rispetto al passato, anche direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche - autori materiali dell’illecito penalmente rilevante - che “impersonano” l’ente o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultimo.

1.1) I reati-presupposto del D. Lgs. n. 231/2001

Le fattispecie di reato che - in base all’attuale formulazione del D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni - sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

- **i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** di cui agli articoli 24 e 25;
- **i c.d. “reati informatici”** di cui all’art. 24-*bis*;
- **i delitti di criminalità organizzata** di cui all’art. 24-*ter*;
- **concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** di cui all’art. 25;

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell’Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17.12.1997).

- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** di cui all'art. 25-bis;
- **i delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-bis.1;
- **i reati c.d. societari** di cui all'art. 25-ter;
- **i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** di cui all'art. 25-quater;
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001;
- **i delitti contro la personalità individuale** di cui all'art. 25-quinquies;
- **i reati di c.d. "abuso di mercato"** richiamati nell'art. 25-sexies;
- **omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** di cui all'art. 25-septies;
- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** di cui all'art. 25-octies;
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** di cui all'art. 25-octies.1;
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-nonies;
- **il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** di cui all'art. 25-decies;
- **i reati di criminalità organizzata transnazionale previsti dagli artt. 3-10 della Legge n. 146 del 16.03.2006**;
- **i reati ambientali** di cui all'art. 25-undecies;
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** di cui all'art. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/2001;
- **i reati di razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25-terdecies;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** di cui all'art. 25-quaterdecies;
- **i reati tributari** di cui all'art. 25-quinquiesdecies;
- **i reati di contrabbando** di cui all'art. 25-sexiesdecies;
- **i delitti contro il patrimonio culturale** di cui all'art. 25-septiesdecies;
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** di cui all'art. 25-duodevicies.

1.2) Le sanzioni a carico dell'ente

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati possono consistere in:

- (a) **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare) - la sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11);
- (b) **sanzioni interdittive** (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere:
 - (i) nell'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - (ii) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - (iii) nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - (iv) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - (v) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

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

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva;

- (c) **confisca** del profitto che l'ente ha tratto dal reato (e sequestro conservativo, in sede cautelare);
- (d) **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.3) Inosservanza delle sanzioni interdittive

L'art. 23 del D. Lgs. 231/2001 rubricato "*Inosservanza delle sanzioni interdittive*", prevede che:
"[1] *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. [2] Nel caso di cui al comma 1, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19. [3] Se dal reato di cui al comma 1 l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate*".

L'AIL Bologna ha preso atto del fatto che lo scopo della predetta disposizione sanzionatoria è sostanzialmente quello di assicurare l'effettività delle sanzioni e/o delle misure cautelari interdittive eventualmente applicate alla stessa. Senonché, considerato che l'art. 23 costituisce una norma di applicazione generale la cui violazione potrebbe, pertanto, interessare tutte le aree/funzioni dell'Associazione, l'AIL Bologna provvederà a fornire di volta in volta ai Destinatari del Modello specifiche indicazioni tendenti a garantire il rispetto da parte di questi ultimi, per quanto di competenza, degli obblighi o dei divieti inerenti a eventuali future sanzioni e/o misure cautelari interdittive applicate. In aggiunta a quanto sopra, e fermo restando quanto specificatamente previsto nel Codice Etico, tutti i Destinatari del Modello sono comunque tenuti a conoscere e osservare i seguenti principi di comportamento:

- stretta osservanza di tutte le leggi e regolamenti, anche interni, che disciplinano l'attività associativa;
- stretta osservanza degli obblighi e dei divieti inerenti a sanzioni o a misure cautelari interdittive applicate all'ente.

1.4) I presupposti soggettivi e oggettivi della responsabilità

Secondo il D. Lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*" (i c.d. "**soggetti apicali**") di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 231/2001);
- da "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*" di uno dei c.d. soggetti apicali sopra indicati di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001 (i c.d. "**sottoposti**").

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001), l'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un c.d. soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che (ai sensi dell'art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Lo stesso D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'AIL Bologna in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso è esclusa ogni responsabilità se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi ed ha affidato ad un Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza di tale Modello.

1.5) L'ambito soggettivo di applicazione del Decreto e la Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) del 20 gennaio 2016 n. 32

L'art. 1, comma 2, del Decreto circoscrive l'ambito soggettivo di applicazione a tutti gli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Sono quindi soggetti alla norma in commento:

- (a) le persone giuridiche private;
- (b) le società di persone, le società di capitali e le società cooperative;
- (c) le associazioni non riconosciute;
- (d) gli enti pubblici economici.

In realtà si è molto discusso, sin dalla sua entrata in vigore, in merito all'applicabilità del Decreto agli enti del Terzo Settore. Per quanto il tenore letterale della norma non consenta rilevanti margini interpretativi, si è a lungo fortemente dubitato che, data la particolarità dei servizi offerti da tali enti, questi potessero essere assoggettati alla disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001, adducendo a favore del loro esonero elementi quali l'assenza del fine di lucro e la carenza del necessario carattere imprenditoriale dell'attività svolta. In senso contrario altra dottrina ha fatto rilevare che ogni dubbio sull'applicabilità al Terzo Settore debba essere fugato proprio alla luce dell'attività svolta da tali enti e della frequente detenzione di valori immobiliari e mobiliari di notevole rilievo che potrebbero latamente diventare strumento di frodi fiscali, truffe e malversazioni con potenziali rilevanti conseguenze anche sociali derivanti dalla commissione di tali illeciti.

A favore di tale ultimo orientamento occorre poi segnalare una pronuncia di merito che ha condannato, ai sensi dell'art. 24, comma 1, un'associazione volontaria di pubblica assistenza per il delitto di truffa ai danni dello Stato, così implicitamente includendo nel perimetro applicativo del Decreto anche soggetti giuridici che svolgono attività con scopo non lucrativo (*cf.* Tribunale di Milano, Gip, 22 marzo 2011).

In aggiunta a quanto sopra, sebbene con esclusivo riferimento ai rapporti contrattuali tra gli enti *no-profit* e il settore pubblico (ad es. per l'aggiudicazione di appalti, l'acquisto di servizi sociali da parte delle pubbliche amministrazioni), preme segnalare la Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) del 20 gennaio 2016 n. 32, intitolata "*Determinazione Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali*" che, seppur di natura non vincolante, intende colmare l'assenza di una disciplina organica sull'ormai ricorrente affidamento (specialmente nel campo dei c.d. "servizi sociali) di contratti pubblici ai soggetti del Terzo Settore in deroga alle disposizioni del Codice dei Contratti Pubblici (D. Lgs. n. 50/2016). Essa fornisce, infatti, alle amministrazioni aggiudicatrici e agli organismi *no-profit* indicazioni operative utili ad

assicurare il rispetto della normativa europea e nazionale in materia di contrattazione pubblica e di prevenzione della corruzione prevedendo idonee misure a garanzia della qualità e della correttezza di tali rapporti.

Nella predetta Delibera è espressamente previsto che *“le amministrazioni aggiudicatrici devono affidare la gestione dei servizi sociali a soggetti che offrono serie garanzie di moralità professionale, anche per gli affidamenti in deroga al Codice dei Contratti”*. In questo senso, e proprio per garantire l’affidabilità del soggetto erogatore e per assicurare che la prestazione affidata venga svolta in conformità alle previsioni di legge, *“le stazioni appaltanti devono verificare l’osservanza, da parte degli organismi no-profit, delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della l. 29 settembre 2000, n. 300), applicabile agli stessi in ragione, sia del tenore letterale delle relative previsioni (rivolte agli enti forniti di personalità giuridica, alle associazioni anche prive di personalità giuridica e alle società private concessionarie di un pubblico servizio) sia della natura dei servizi erogati”*.

Da tale raccomandazione rivolta alle stazioni appaltanti si potrebbe quindi far ulteriormente discendere l’obbligo per gli organismi *no-profit* che intendono fornire servizi alle amministrazioni pubbliche, di dotarsi di un Modello di organizzazione per la gestione dei rischi in base alle previsioni e di procedere alla nomina di un Organismo di Vigilanza. Non si tratta però – allo stato - di un obbligo normativo, rientrando piuttosto tra i *“requisiti di capacità tecnico-professionale”* di cui all’art. 42 del Codice dei Contratti Pubblici (per tale intendendosi un requisito che può costituire criterio di scelta da parte delle stazioni appaltanti in relazione allo *screening* degli operatori economici con i quali intrattengono i loro rapporti).

In quest’ottica, gli enti *no-profit* e, quindi, anche le Fondazioni, potranno dotarsi di un Modello che preveda:

- l’individuazione delle aree a maggior rischio di compimento di reati;
- la previsione di idonee procedure per la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente nelle attività definite a maggior rischio di compimento di reati;
- l’adozione di modalità di gestione delle risorse economiche idonee ad impedire la commissione dei reati;
- la previsione di un appropriato sistema di trasmissione delle informazioni all’Organismo di Vigilanza;
- la previsione di misure di tutela dei dipendenti che denunciano illeciti;
- l’introduzione di sanzioni per l’inosservanza dei Modelli adottati.

Inoltre, devono procedere alla nomina di un organismo (cui attribuire autonomi poteri di iniziativa e di controllo) deputato alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla cura dell'aggiornamento dello stesso, oltre a prevedere ed attuare adeguate forme di controllo sull'operato dell'organismo medesimo; al riguardo l'art. 30 co. 6 D. Lgs. 03/07/2017, n. 117 (Codice del Terzo settore) prevede che *“L'organo di controllo vigila sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, qualora applicabili ...”*.

2. LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI PRINCIPI ISPIRATORI PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Il Decreto, all'art. 6, comma 3, prevede che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

I principali interventi in materia da parte delle associazioni di categoria e le prassi così maggiormente consolidate hanno avuto quale riferimento le imprese di tipo commerciale. Ne discende quindi che, in mancanza di schemi e approcci specifici per gli enti del Terzo Settore, perché l'AIL Bologna elabori un Modello adeguato alle sue specificità si procederà adattando principi prettamente aziendalistici, operando le dovute distinzioni connesse alle peculiari caratteristiche dell'ente in questione.

All'uopo, pertanto, l'AIL Bologna ha quindi ritenuto di far riferimento alle "*Linee Guida di Confindustria per la costituzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*" definite da Confindustria in attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001, aggiornate da ultimo nel giugno 2021, nelle quali agli associati vengono fornite indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello.

Anche se il D. Lgs. 231/2001 non attribuisce espressamente alle Linee Guida valore regolamentare vincolante, le stesse rappresentano certamente un rilevante strumento di riferimento per la costituzione dei Modelli. In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono le seguenti fasi per la definizione del Modello organizzativo:

- (1) identificazione dei rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001;
- (2) predisposizione e/o implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
 - (a) codice etico con riferimento ai reati considerati;
 - (b) sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
 - (c) procedure manuali ed informatiche;
 - (d) poteri autorizzativi e di firma;
 - (e) sistemi di controllo integrato;
 - (f) comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere informate ai seguenti principi di:

- verificabilità, documentabilità e/o tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico come eventualmente declinate dal sistema di processi e presidi all'uopo adottato dall'Associazione;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e la previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo.

3) A.I.L. ORGANIZZAZIONE DI VOLONTARIATO

3.1. Attività svolta e relative risorse economiche

L'AIL Bologna è un'associazione senza scopo di lucro che persegue esclusivamente finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale in armonia con le finalità statutarie ed operative dell'AIL Nazionale. Lo scopo dell'AIL Bologna è quello di promuovere, sostenere, sviluppare e diffondere la ricerca scientifica per la prevenzione e la cura di leucemie, linfomi, mielomi e delle altre ematopatie, nonché migliorare i servizi e l'assistenza socio-sanitaria a favore dei malati leucemici, di altri ematopatici e delle loro famiglie.

Per il perseguimento delle proprie finalità l'Associazione potrà, in via esemplificativa e non esaustiva, nei limiti dei mezzi patrimoniali disponibili per provvedervi anche convenzionandosi con Enti pubblici, e con privati - patrocinare, promuovere, organizzare, gestire in proprio, per conto altrui, direttamente, con o tramite altre iniziative, manifestazioni, pubblicazioni, attività per:

- a) contribuire agli impegni necessari per l'esecuzione di ricerche tendenti a risolvere i problemi della eziologia, epidemiologia, patogenesi, prevenzione a terapia delle neoplasie del sistema emolinfopoietico;
- b) promuovere il contatto e la collaborazione tra gruppi di ricerca esistenti ed incoraggiare un sempre maggiore numero di studiosi ad indirizzare la loro attività allo Studio delle neoplasie del sistema emolinfopoietico, in particolare promuovendo e curando la collaborazione con le Università e con gli Istituti di Ricerca;
- c) contribuire agli impegni necessari per potenziare i nuclei di ricerca esistenti e promuovere l'istituzione di centri pilota per indagini particolarmente avanzate, nei quali sia anche possibile la formazione di nuove leve di ricercatori;
- d) facilitare gli scambi di informazione scientifica e patrocinare convegni di studio;
- e) sollecitare l'intervento e la collaborazione delle Autorità, di Enti Istituzionali, Società e privati cittadini, mediante divulgazione delle conoscenze relative alle neoplasie del sistema emolinfopoietico, alla loro importanza sociale e al ruolo che esse rivestono come fronte d'avanguardia nella lotta contro le neoplasie del sistema emolinfopoietico;
- f) offrire agli organi legislativi e di governo della Regione - Emilia-Romagna e degli altri Enti locali, una responsabile collaborazione nell'applicazione delle norme vigenti, nella formulazione di piani e programmi, nello studio di nuovi provvedimenti, esplicando, ove occorra, opera di persuasione, stimolo e pressione;
- g) collaborare con le istituzioni competenti nell'organizzazione e nel miglioramento sia dei servizi, strutture e attrezzature, sia dell'assistenza sanitaria e di quella sociale in favore dei pazienti

con neoplasie del sistema emolinfopoietico e loro familiari;

h) educare, istruire e formare professionalmente.

In generale, poi, l'AIL Bologna potrà svolgere tutte le attività necessarie per il raggiungimento del proprio scopo nonché quelle ad esso strumentali.

Ai fini dello svolgimento della propria attività AIL Bologna potrà reperire le necessarie risorse economiche utilizzando:

- proventi e ricavi da attività tipiche, includendo quote associative, donazioni, utilizzo del fondo patrimoniale vincolato e fondi del cinque per mille;
- proventi da raccolta fondi, collegati alle campagne per uova di Pasqua, Natale solidale e altri eventi;
- proventi finanziari e patrimoniali, ovvero bancari e finanziari e provenienti dal patrimonio edilizio;
- altri proventi, tra i quali rilevano principalmente donazioni in natura, plusvalenze da alienazione cespiti, lasciti e legati solidali.

3.2) Governance dell'Associazione

Gli Organi dell'AIL Bologna sono:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- l'Organo di Controllo.

Contribuiscono alla esecuzione ed attuazione delle decisioni assunte dagli organi, pur non essendo tali, il Segretario e il Tesoriere.

Ai componenti degli organi sociali e per qualunque altra carica o funzione non può essere attribuito alcun compenso, salvo il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'attività prestata ai fini dello svolgimento della funzione.

Il predetto principio può non applicarsi ai componenti dell'organo di controllo in possesso dei requisiti di professionalità cui al codice civile.

4) IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI A.I.L. BOLOGNA

4.1) La costruzione del Modello Organizzativo

Il presente Modello Organizzativo, in attuazione degli artt. 6 e 7, rappresenta il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'AIL Bologna per evitare, o quantomeno ridurre a un "livello accettabile", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto medesimo da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, anche delle procedure e dei sistemi di controllo già operanti all'interno dell'Associazione e ritenuti idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo e presidio sui Processi Sensibili.

La predisposizione del Modello e di ogni suo aggiornamento è stata preceduta da una serie di attività preparatorie 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, ai principi delle Linee Guida applicabili.

L'attività di costruzione del Modello si è articolata secondo il seguente processo logico:

I) **Identificazione delle Attività a Rischio e dei Processi Sensibili**

Obiettivo di tale attività è stata l'analisi dell'organizzazione dell'Associazione, al fine di identificare le aree/settori di Attività a Rischio e i Processi Sensibili nei quali sarebbero potute - in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La suddetta analisi è avvenuta attraverso il previo esame della documentazione nonché attraverso una serie di interviste ai \ al fine di individuare le attività principali per le singole aree ed approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni.

II) **Potenziali modalità attuative degli illeciti e sistema dei controlli preventivi già attivati**

In un secondo momento si è quindi proceduto all'analisi delle tipologie di rischio di commissione dei reati presupposto, delle potenziali modalità attuative degli illeciti stessi e dei sistemi di controllo già attivati dall'AIL Bologna a presidio delle Attività a Rischio e dei Processi Sensibili (es. procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

III) **Analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere**

Si è quindi proceduto ad un'analisi comparativa tra l'attuale struttura organizzativa e un Modello astratto, definito tenendo conto delle previsioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e di quanto

raccomandato dalle Linee Guida che potrebbe considerarsi idoneo a ridurre ad un “livello accettabile” i rischi di commissione dei reati.

IV) **Predisposizione del Modello**

Terminate le attività di analisi preliminare è stata redatta la prima versione del Modello che rappresenta un insieme coerente di criteri e/o principi cui si conforma l’AIL Bologna (attuati e integrati attraverso le Procedure ovvero attraverso gli altri processi e strumenti organizzativi adottati dall’Associazione) e finalizzato alla prevenzione dei reati in conformità alle disposizioni e alle Linee Guida.

V) **Aggiornamento del Modello**

In conformità a quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. b), all’Organismo di Vigilanza (come definito e indentificato al successivo paragrafo 5) è affidato anche il compito di curare l’aggiornamento del Modello.

Le competenze dell’Organismo di Vigilanza in materia di aggiornamento/adequamento del Modello sono meglio specificate nel paragrafo 5 che segue.

In particolare, gli interventi di aggiornamento/adequamento del Modello potranno essere realizzati in occasione di:

- innovazioni legislative;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o rilievi emersi in occasione di verifiche sull’efficacia del medesimo;
- cambiamenti della struttura organizzativa che potranno derivare anche da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività dell’Associazione.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo amministrativo”, nel contesto dell’AIL Bologna il compito di disporre l’aggiornamento dello stesso è attribuito al Consiglio di Amministrazione in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001. Le successive modificazioni e integrazioni (anche se dovute a modifiche normative e/o ad esigenze derivanti da modifiche organizzative o strutturali dell’AIL Bologna) saranno pertanto adottate dal Consiglio di Amministrazione.

4.2) L’adozione del Modello Organizzativo

L’AIL Bologna ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto al fine di dare concreta attuazione ai valori di trasparenza ed eticità ai quali si ispira nei confronti di tutti gli *stakeholders* interni ed esterni per conseguire i propri obiettivi istituzionali. L’AIL Bologna ritiene, infatti, che l’adozione del Modello sia di per sé sintomatica del fatto che essa non tollera e,

quindi, condanna fortemente i comportamenti illeciti in quanto, oltre ad essere contrari alle disposizioni di legge, contravvengono ai principi etici a cui l'AIL Bologna intende attenersi nell'esercizio delle proprie attività.

In particolare, l'AIL Bologna ha assunto la decisione di adottare il Modello nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto dell'AIL Bologna affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

L'AIL Bologna ritiene inoltre che l'adozione del Modello consenta ai suoi organi, e, in generale, ai soggetti apicali - grazie ad un'azione di monitoraggio sui Processi Sensibili operata anche con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza - di compiere un'opera preventiva al fine di evitare e contrastare la commissione dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

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

- determinare, in tutti coloro che operano per conto dell'AIL Bologna nell'ambito delle Attività a Rischio (ovvero di quelle aree nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse - anche nel caso in cui l'AIL Bologna fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio - sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali l'AIL Bologna intende attenersi nell'esercizio dell'attività associativa;
- consentire all'Associazione, grazie ad un'azione di monitoraggio sui Processi Sensibili, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

4.3) La funzione del modello organizzativo

Il Modello intende promuovere un sistema strutturato e organico di procedure, regolamenti interni e attività di controllo volto a razionalizzare lo svolgimento delle attività dell'Associazione nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi.

L'AIL Bologna ha individuato, in particolare, le Attività a Rischio e predisposto un sistema di controlli, al fine di:

- programmare adeguatamente la formazione e l'attuazione delle decisioni anche in relazione ai

reati da prevenire;

- consentire l'adozione tempestiva - da parte dell'AIL Bologna stessa - dei provvedimenti e delle cautele più opportune per prevenire od impedire la commissione di tali reati.

Obiettivo del Modello è, quindi, quello di radicare negli Organi dell'Associazione, nei Dipendenti e, ove espressamente richiesto, nei Partner che operino per conto e/o nell'interesse dell'AIL Bologna nell'ambito dei Processi Sensibili, il rispetto dei principi etici, dei ruoli e delle relative modalità operative.

Oltre all'adozione del presente Modello, l'AIL Bologna ha inoltre adottato una serie di misure per la sua efficace attuazione, ivi incluse specifiche Procedure riassuntive dei principali controlli e presidi adottati al fine di ridurre il rischio di commissione di reati ad un livello "accettabile" e volte a regolare e rendere verificabili le fasi rilevanti dei Processi Sensibili individuate in relazione ai reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Tali Procedure sono adeguatamente diffuse all'interno dell'AIL Bologna attraverso specifici meccanismi di comunicazione interna e programmi di informazione/formazione *ad hoc* al fine di far crescere la consapevolezza del valore etico e disciplinare del Modello stesso tra coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Associazione.

Per garantire effettività a quanto previsto nel Modello, l'AIL Bologna ha altresì adottato un sistema di sanzioni, disciplinari o contrattuali, rivolto ai componenti degli Organi dell'Associazione, ai Dipendenti e, ove necessario, ai Partner nel caso in cui gli stessi tengano comportamenti rilevanti ai sensi del sistema etico/organizzativo adottato dall'Associazione.

4.4) Le caratteristiche del Modello di AIL Bologna

In linea con le previsioni del D. Lgs. 231/2001, il presente Modello è caratterizzato da *efficacia, specificità e attualità*.

L'efficacia

L'efficacia di un Modello dipende dalla sua idoneità in concreto a prevenire, o quantomeno ridurre significativamente, il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, a segnalare le condotte rientranti nelle aree di rischio e i conseguenti strumenti di tempestivo intervento. L'efficacia di un Modello Organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

La specificità

La specificità è uno degli elementi che connota l'efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma

2 lett. a) e b) del Decreto. La specificità del Modello è connessa alle aree a rischio - e impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati - e ai processi di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente nelle aree "sensibili".

Analogamente, il Modello deve, inoltre, individuare idonee modalità di gestione delle risorse finanziarie, prevedere obblighi d'informativa e un adeguato sistema disciplinare oltre che tener conto delle caratteristiche e dimensioni dell'Associazione, del tipo di attività svolta, nonché della storia della stessa.

L'attualità

Riguardo a tale aspetto, intanto, un Modello è idoneo a ridurre il rischio-reato in quanto esso sia costantemente adattato alla struttura dell'ente e, quindi, ai cambiamenti interni nella struttura organizzativa, di *business* e gestionale.

L'efficace attuazione del Modello richiede, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 231/2001, la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso nel caso in cui siano scoperte eventuali violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa dell'Associazione.

4.5) La struttura del modello organizzativo

Il presente Modello si compone delle seguenti parti:

- (1) **Parte Generale** - nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello Organizzativo nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento e i compiti e le funzioni assegnate all'Organismo di Vigilanza.
- (2) **Parte Speciale** - nella quale sono illustrati, con riferimento a ciascuno dei Processi Sensibili identificati ad esito dell'attività di *risk assessment*, i principi comportamentali cui si conforma l'organizzazione associativa, nonché i presidi/controlli adottati (anche attraverso il richiamo alle Procedure ovvero agli altri strumenti organizzativi adottati dall'Associazione) al fine di ridurre ad un "livello accettabile" il rischio di commissione dei reati stessi.
- (3) **Codice Etico (Allegato A)** - è parte integrante del Modello sia perché le disposizioni in esso contenute costituiscono un criterio fondamentale di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, sia perché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi destinatari che la realizzazione di comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte dell'autore della violazione.
- (4) **Sistema Disciplinare (Allegato B)** - è parte integrante del Modello e contiene, tra l'altro, previsioni finalizzate a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso e dei principi etici contenuti nel Codice Etico.

(5) **Sistema Protocolli e Deleghe (allegato C):** è parte integrante del Modello e contiene, tra l'altro, i protocolli e le procedure per assicurare una efficace attuazione del MOG;

(6) **Protocollo Whistleblowing (allegato D):** è parte integrante del Modello e contiene indicazioni concrete per il segnalante, operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che, in linea con i dettami normativi, vengono offerti.

I Protocolli sono volti a soddisfare le esigenze segnalate dalla normativa vigente. Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, infatti, il Modello deve, tra l'altro, soddisfare i seguenti requisiti:

- a) impostare i criteri e protocolli specifici volti a programmare la formazione ed attuazione delle decisioni dell'AIL Bologna in materia di reati da prevenire;
- b) identificare l'adeguatezza delle condizioni di gestione delle risorse finanziarie al fine di prevenire la commissione di reati;
- c) impostare flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I criteri e i principi di cui al presente Modello trovano attuazione oltre che mediante le Procedure, anche attraverso altri strumenti organizzativi adottati dall'AIL Bologna quali, a mero titolo esemplificativo, gli organigrammi, le linee guida organizzative, gli ordini di servizio, le procure e tutti i principi di comportamento comunque adottati e operanti nell'ambito dell'Associazione.

5) L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1) Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di proporre/curarne l'aggiornamento è affidato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), D. Lgs. n. 231/2001 ad un apposito Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Per quanto riguarda gli enti del terzo settore, come appunto AIL Bologna, l'art. 30 comma 6 del Codice del terzo settore stabilisce che *“L'organo di controllo vigila sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ...”*.

Conseguentemente l'Organo di Controllo potrebbe assumere direttamente tale ruolo ma potrebbe anche demandarne l'espletamento ad un organismo esterno all'Associazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse, a composizione collegiale, privo di poteri operativi, dotato delle caratteristiche, dei requisiti e dei poteri di seguito indicati.

L'Organismo di Vigilanza dell'Associazione, in particolare, è dotato di:

- autonomia (intesa quale autonomia da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente di AIL Bologna, in particolare, degli organi dirigenti che, anzi, sono soggetti al controllo dell'Organismo di Vigilanza) e indipendenza (intesa quale assenza di condizionamento a livello economico e personale; l'Organismo di Vigilanza, inoltre, non deve versare in condizione di conflitto di interesse, anche potenziale);
- professionalità (tutti i membri devono avere specifiche competenze professionali in materia ispettiva e consulenziale, nonché competenze tecnico-professionali adeguate a svolgere funzioni di analisi dei sistemi di controllo, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari e, almeno uno dei membri, deve avere idonee competenze di tipo giuridico);
- continuità di azione (l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; costituendo una funzione interna dell'Associazione, garantisce la dovuta continuità nell'attività di vigilanza);
- disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari (l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è inoltre garantita dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del budget un'adeguata dotazione di risorse finanziarie della quale l'Organismo di Vigilanza possa disporre per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per ogni esigenza ad esse inerente quali, a titolo esemplificativo, consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);

- legittimazione espressa ad avvalersi/interpellare tutti i soggetti coinvolti nei processi dell'Associazione, anche se esterni (es. consulenti, società di revisione, ecc.), senza dover richiedere autorizzazioni ai vertici associativi.

5.2) La nomina dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e la nomina di ciascun componente è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti. In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

1. la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 c.p. (anche non passate in giudicato) per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o per reati della stessa indole;
2. l'avvenuta condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. l'interdizione, inabilitazione o la liquidazione giudiziale;
4. la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Associazione, tali da pregiudicare l'indipendenza, da valutarsi con riferimento all'Organismo di Vigilanza nella sua globalità, richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con AIL Bologna stessa (ad es. derivanti da eventuali rapporti di dipendenza²);
5. l'attribuzione di funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso l'Associazione;
6. l'aver instaurato un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
7. la sussistenza di vincoli di parentela entro il terzo grado o affinità entro il secondo grado, ovvero di affari, con i membri degli Organi di AIL Bologna o i vertici della stessa, i suoi dipendenti e consulenti.

All'atto del conferimento dell'incarico, ogni individuo designato a ricoprire la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza delle suddette cause di ineleggibilità.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza dovrà altresì avere un profilo professionale e personale che non pregiudichi l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta dell'Organismo di Vigilanza stesso.

² Con la precisazione che il pagamento di un compenso alla persona, interna od esterna all'ente, non costituisce necessariamente ed automaticamente causa di "dipendenza".

Ciascun membro dovrà pertanto presentare personalmente un profilo etico di indiscutibile valore, essere destinatario di un forte impegno da parte dell'associazione ed avere oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso di qualità tecniche di pregio.

In particolare, poi, a livello di competenze, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa e dei principali processi associativi;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà associativa;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze improntando il proprio operato a principi di autonomia e indipendenza.

5.3) Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza dell'incarico alla data del Consiglio di Amministrazione convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

5.4) Compenso dell'Organismo di Vigilanza

Il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva. A ciascuno dei componenti spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentire la sua operatività. Il Consiglio di Amministrazione dell'Associazione, al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'Organismo di Vigilanza, provvede a dotarlo di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni. Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo,

l'Organismo di Vigilanza dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione della relazione annuale da presentare al Consiglio di Amministrazione.

5.5) Decadenza, recesso e sostituzione

Ove un componente dell'Organismo di Vigilanza incorra in una delle cause di ineleggibilità, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza fatta salva, in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre – per le cause di decadenza di cui ai precedenti punti 1 e 2 del paragrafo 5.2 – la sola sospensione dei poteri del componente interessato e la nomina di un nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza ad interim, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

Ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, all'Organo di Controllo con un preavviso di almeno tre mesi. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

5.6) Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio dei Revisori. Essa potrà avvenire soltanto per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno in capo ai membri dello stesso i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela.

A tal proposito, per “giusta causa” di revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza dovrà intendersi:

- (a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- (b) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza, quale - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione della relazione annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di

eventuali violazioni del Modello e/o situazioni a rischio reato;

(c) l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), D. Lgs. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna ai sensi del D. Lgs. 231/2001, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso per c.d. “patteggiamento”. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un membro ad interim, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato;

(d) l'intervenuta irrogazione, nei confronti dell'Associazione, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui avrebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito. In ipotesi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre, sentito il parere dell'Organo di Controllo, la temporanea sospensione dei poteri del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo membro ad interim.

5.7) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare, anche sulla base dei principi del Codice Etico:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi dell'Associazione, dei Partner e dei terzi nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura associativa ed alla capacità effettiva di prevenire la commissione dei reati di cui D. Lgs. n. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni associativi e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono, inoltre, affidati i compiti di seguito indicati:

- supervisionare le Procedure definite in applicazione del presente Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività associativa ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili e sulle Attività a Rischio;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'Associazione, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili e delle Attività a Rischio, i cui risultati devono essere riassunti nella relazione annuale all'Organo di Controllo e al Consiglio di Amministrazione;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che possano

comportare l'insorgere di una responsabilità in capo ad AIL Bologna e delle quali è venuto a conoscenza;

- coordinarsi con il responsabile incaricato per la definizione dei programmi di formazione per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi dell'Associazione, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- coordinarsi con le funzioni associative (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- verificare periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe) raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione e con gli altri Organi di AIL Bologna e funzioni rilevanti (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle Attività a Rischio e per valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello formulando eventuali proposte di modifica qualora siano ravvisati comportamenti non allineati con le previsioni dello stesso;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni associative interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. per l'esame della documentazione che devii per forma e/o contenuto rispetto agli standard elaborati al fine di garantire AIL Bologna dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei reati, per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.).

Nell'esercizio della propria attività all'Organismo di Vigilanza è garantito libero accesso – presso tutte le funzioni di AIL Bologna e senza necessità di alcun consenso preventivo – a ogni informazione, dato o documento dell'Associazione ritenuto rilevante e deve essere costantemente informato dal Direttore Generale:

- (a) sugli aspetti dell'attività associativa che possono esporre AIL Bologna al rischio di commissione di uno dei reati;
- (b) sui rapporti con i Partner che operano per conto AIL Bologna nell'ambito di attività a rischio;

(c) sulle operazioni straordinarie dell'Associazione.

Le attività di controllo poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'Associazione, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio della propria attività l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni.

In caso di violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume di concerto con il Collegio dei Revisori i provvedimenti opportuni secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare.

5.8) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento per disciplinare il proprio funzionamento interno. Nell'ambito di tale Regolamento sono definiti e disciplinati gli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dello stesso quali, fra l'altro, la calendarizzazione dell'attività, il processo di formazione delle decisioni, le modalità di convocazione delle riunioni, la verbalizzazione delle riunioni, le modalità di conservazione della documentazione relativa all'attività svolta (verbali delle adunanze, relazioni o informative specifiche, relazioni annuale, report inviati e ricevuti, flussi informativi), l'eventuale account di posta elettronica o posta elettronica certificata per le segnalazioni e le specifiche modalità operative relative ai flussi informativi (fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza già previsti nel presente Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d)).

Resta inteso che l'Organismo di Vigilanza dovrà riunirsi con cadenza almeno trimestrale, anche in modalità online, salva la maggiore frequenza che i componenti potranno concordare e/o prevedere nel predetto Regolamento.

5.9) Piano di vigilanza annuale dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente un piano di attività previsto per l'anno successivo di attività, contenente, tra l'altro:

- (i) un programma relativo agli interventi di controllo e verifica pianificati nel corso dell'anno di riferimento;
- (ii) un programma di incontri con il vertice dell'Associazione relativamente all'attuazione del Modello nelle rispettive aree di attività;
- (iii) le attività di aggiornamento e formazione dell'Organismo di Vigilanza;
- (iv) le eventuali proposte di aggiornamento del Modello.

5.10) Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice dell'Associazione

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alle eventuali lacune del Modello e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati e i suggerimenti sulle eventuali azioni da intraprendere. In particolare, sono previste due linee di *reporting*:

- su base tendenzialmente continuativa all'Organo di Controllo, in caso di (i) situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici, o (ii) di modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e (iii) di ristrutturazioni dell'associazione che attengano al perimetro di attuazione del Modello;
- con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione, inviando una relazione (da trasmettersi eventualmente in occasione del Consiglio di Amministrazione convocato per l'approvazione del bilancio) idonea a rappresentare l'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa delle aree e dei Processi Sensibili, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative eventualmente intervenute, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi Processi Sensibili, propone al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni; ferma restando la competenza del Consiglio di amministrazione circa l'adozione di qualsiasi modifica del Modello Organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri Organi dell'AIL Bologna hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello. Allo stesso tempo,

l'Organismo di Vigilanza potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora ritenga opportuno che quest'ultimo esamini o intervenga in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

Gli incontri tra l'Organismo di Vigilanza e Organi dell'AIL Bologna devono essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali. La documentazione di tali incontri dovrà essere custodita dall'Organismo di Vigilanza stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati e ricevuti).

5.11) Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità dell'AIL Bologna ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello e nelle Procedure in essere nell'Associazione nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del Modello. In particolare, ciascuna funzione dell'Associazione, per il proprio ambito di competenza fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'Organismo di Vigilanza nelle attività di aggiornamento del Modello e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, *(i)* notizie relative ai cambiamenti organizzativi, *(ii)* aggiornamenti del sistema delle deleghe, e *(iii)* report e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello in linea con le Procedure;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello e delle Procedure;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività dell'AIL Bologna nelle aree a rischio che l'Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire;
- le fattispecie a rischio di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza sono condivise dallo stesso con i responsabili dei processi associativi, che si atterranno alle modalità ed alle tempistiche concordate, come tra l'altro risultanti dalle Procedure di volta in volta applicabili. Le competenti funzioni dell'Associazione dell'AIL Bologna trasmetteranno tempestivamente all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti

disciplinari verso i Dipendenti), inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere fornite direttamente allo stesso anche utilizzando l'apposita casella di posta elettronica che verrà dallo stesso istituita e comunicata a tutto il personale o altro canale informativo istituito all'uopo. Le segnalazioni potranno anche essere rivolte all'Organismo di Vigilanza in forma anonima.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione, se noto, e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale decisione a non procedere.

L'obbligo di collaborazione con l'Organismo di Vigilanza rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'Organismo di Vigilanza costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.

Nessun tipo di ritorsione può essere posta in essere a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatta salva l'ipotesi di dolo.

L'Organismo di Vigilanza si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

6) FORMAZIONE E INFORMATIVA

6.1) Indicazioni generali

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di AIL garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Dipendenti, tanto di quelli già presenti in azienda quanto di quelli da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

6.2) Diffusione del modello e del codice etico

6.2.1.) Al personale dirigente e dipendente

Un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico deve essere assicurata mediante la pubblicazione sul sito internet dell'Associazione. Saranno poi organizzate specifiche attività di informazione/formazione sull'argomento, nonché fornito a tutti l'accesso ad un apposito spazio dedicato al Decreto nella rete informativa dell'Associazione.

Saranno, inoltre, organizzate periodicamente attività di aggiornamento finalizzate all'informazione a tutto il personale circa eventuali modifiche e/o integrazioni del presente Modello.

Per tutti i nuovi assunti, oltre alla consegna del Codice Etico ed alla consegna di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione, verranno organizzati specifici eventi informativi/formativi sull'argomento.

6.2.2.) Ad altro personale non qualificabile come dipendente

La formazione del rimanente personale non qualificabile come personale dipendente dovrà avvenire sulla base di specifici eventi di informazione/formazione e di un'informativa per i rapporti di collaborazione di nuova costituzione.

6.2.3.) A collaboratori esterni e terze parti

Ai fini di una adeguata attività di informazione, l'ODV, in stretta cooperazione con i responsabili delle aree interessate provvederà a definire un'informativa specifica a seconda delle terze parti interessate, nonché a curare la diffusione del contenuto del Modello e del Codice Etico adottato.

AIL, previa proposta dell'ODV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai collaboratori adeguate informative sulle politiche e le procedure indicate nel presente Modello;
- b) dotare i collaboratori di testi contenenti le clausole utilizzate al riguardo.

6.3) Formazione

- L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.
- In particolare, AIL Bologna ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione, tarati in funzione dei destinatari ed elaborati favorendo la partecipazione attiva degli stessi. A tal fine tali diversi livelli sono previsti per:
 - 1. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti;
 - 2. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti;
 - 3. Volontari.
- Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, delle singole fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei sopraccitati reati.
- In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati al pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.
- La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata alla Funzione Risorse Umane, che ne relaziona all'OdV.
- La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria sicché l'omessa partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nell'Allegato B al presente Modello.
- Il programma di formazione 231 può essere realizzato sia attraverso corsi e-learning sia con eventi in aula/webinar.
- La formazione erogata è monitorata dalla Direzione Generale/dall'Organo di Controllo al fine di assicurare la partecipazione e l'effettiva fruizione da parte dei destinatari sicché il livello di apprendimento dei contenuti dovrà essere verificato mediante adeguati test intermedi e finali.
- Inoltre, tali strutture valutano, in linea con le indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa e forniscono informativa all'Organismo di Vigilanza sulla formazione erogata.