
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

*Documento approvato dal Consiglio Direttivo Nazionale
dell'Associazione Italiana Sclerosi Multipla
con delibera del 16/03/2019*



**SCLE
ROSI
MULT
IPLA**
ONLUS
associazione
italiana
un mondo
libero dalla SM

AISM. INSIEME, UNA CONQUISTA DOPO L'ALTRA

Sommario

Parte Generale

1. Il D. Lgs. 231/01: quadro normativo.....	4
1.1. I destinatari.....	4
1.2. I reati-presupposto	5
2. Il Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza.....	10
3. Le Sanzioni	11
4. Identità e Governo.....	11
4.1. Identità istituzionale	11
4.2. La struttura organizzativa	13
4.2.1. Ambiti di attività delle Aree della Sede Nazionale	14
4.2.2. Le Attività della Rete Territoriale	17
5. Adozione del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 da parte di AISM.....	19
5.1. La metodologia seguita	20
5.2. Il concetto di rischio accettabile	21
5.3. Tabella di sintesi dei reati applicabili per AISM	22
6. L'Organismo di Vigilanza.....	27
6.1. Regole Generali.....	27
6.2. Composizione, nomina e permanenza in carica	28
6.2.1. Cause di incompatibilità, revoca e sospensione.....	28
6.3. Funzioni e compiti.....	29
6.4. Flussi informativi dall'OdV.....	31
6.5. Flussi informativi verso l'OdV	31
6.6. Segnalazioni di Violazioni (c.d. Whistleblowing)	32
6.6.1. La tutela del Segnalante.....	32
6.6.2. Modalità di segnalazione	33
7. Sistema disciplinare	34
7.1. Sanzioni per i dipendenti.....	35
7.2. Sanzioni per collaboratori e consulenti.....	37
7.3. Sanzioni per Soci AISM e Volontari	38
7.4. Sanzioni applicabili nei confronti dei Soggetti Apicali	39
7.5. Misure applicabili per la tutela del Segnalante	39

Parte Generale

1. Il D. Lgs. 231/01: quadro normativo

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti "D. Lgs. 231" o semplicemente il "decreto") recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n° 300, ha introdotto, per la prima volta, nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa dell'Ente di "appartenenza" di colui che commette il reato e che da quel reato ha tratto vantaggio. Tale responsabilità amministrativa non è stata estesa ad ogni reato previsto dal sistema penale italiano, bensì solo ad alcune categorie predeterminate dal legislatore, i c.d. reati-presupposto:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Delitti di criminalità organizzata;
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
6. Delitti contro l'industria e il commercio;
7. Reati societari;
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
10. Delitti contro la personalità individuale;
11. Reati di abuso di mercato;
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio;
14. Reati Transnazionali;
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
17. Reati ambientali;
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
19. Razzismo e Xenofobia

Questi ultimi, dal n. 17 al n. 19, sono il frutto di revisioni progressivamente effettuate dal legislatore in funzione del mutare della realtà del nostro Paese e dell'importanza assunta da alcune categorie (famiglie) di reati nel corso del tempo per il modificarsi della realtà produttiva e della percezione sociale di disvalore di un certo specifico comportamento che, viceversa, in passato era poco o per nulla "considerato" dalla collettività (ne è un esempio l'introduzione della famiglia dei Reati Ambientali).

1.1. I destinatari

I soggetti "appartenenti" all'Ente il cui comportamento risulta rilevante ai fini della configurabilità della richiamata responsabilità amministrativa dell'Ente medesimo, possono essere classificati come di seguito:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità territoriale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, compresi dunque soci e volontari per gli Enti del Terzo Settore.

Tali soggetti sono i destinatari del Modello, poiché è su di essi che grava l'attuazione del Modello medesimo ed è rispetto ai comportamenti di tali soggetti ed al beneficio/interesse che portano all'Ente che si valuta la responsabilità amministrativa di quest'ultimo.

La responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231, qualificata appunto come "amministrativa", ha lo scopo anzitutto di colpire il patrimonio degli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcuna fattispecie di reato: è quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria di importo variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'Ente, così da garantirne il reale valore afflittivo.

Valore afflittivo che viene ulteriormente aggravato dalla circostanza che la "condanna" dell'Ente al pagamento di una sanzione amministrativa comporta, contestualmente, la possibile applicazione di sanzioni interdittive, anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici e il divieto di pubblicità.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231, però, prevedono una forma di esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, finalizzati alla prevenzione dei reati-presupposto, a cui fa eco la previsione dell'istituzione di un organismo di controllo interno all'Ente, con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

1.2.1 reati-presupposto

I reati previsti dagli artt. 24 e 25-terdecies D. Lgs. 231, possono essere raggruppati in alcune macro categorie (c.d. Famiglie di Reati) già richiamate in premessa:

A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25) e contro l'Amministrazione della Giustizia (art. 25-decies)

- Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, 320, 321, 322 bis c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio e circostanze aggravanti (art. 319, 319 bis)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5), c.p.p.)

D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis) e delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

E. Reati societari (art. 25-ter) e abusi di mercato (art. 25-sexies)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.)
- Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (artt. 184, 185, D. Lgs. 58/1998)

F. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quarter c.p.)
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Pentimento operoso (art. 5 D.L. n. 625/1979 – convertito con modifica in L. 15/1980)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976)
- Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale (art. 3, L. n. 422/1989)

- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.lgs. 625/1979 mod. con L. 15/1980)
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2 Conv. New York 9/12/1999).

G. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

H. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

I. Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 – septies)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

J. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

K. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art 25-novies)

- Art. 171 L. n. 633/1941
- Art. 171-bis L. n. 633/1941
- Art. 171-ter L. n. 633/1941
- Art. 171-septies L. n. 633/1941
- Art. 171-octies L. n. 633/1941

L. Reati ambientali (art. 25-undecies)

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili,

di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D. Lgs. 152/2006);

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D. Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D. Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D. Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260 bis D. Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 D. Lgs. 152/2006);
- Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 Legge n. 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso o colposo di nave battente qualsiasi bandiera (artt. 8 e 9 D. Lgs. n. 202/2007).

M. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12-bis del D. Lgs. n. 286/1998).
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3 bis, 3 ter, 5 del D. Lgs. n. 286/1998).

N. Reati transnazionali

- Associazione per delinquere (art.416 c.p.)
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art.416 bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art.291 quater D.P.R. 43/1973)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art.74 D.P.R. 309/1990)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 D. Lgs. 286/1998)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

O. Razzismo e Xenofobia

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis).

2. Il Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza

Il Modello, per esonerare l'Ente da responsabilità, deve rispondere ad alcune specifiche esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi dei reati;
- b. prevedere specifici processi e relative procedure, utili a prevenire la commissione dei reati;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e. prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del decreto, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- f. prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- g. introdurre il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- h. introdurre un "sistema disciplinare" che sanzioni il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- i. nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) del decreto, prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- j. prevedere, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- k. prevedere una verifica periodica, e l'eventuale modifica del modello stesso, quando si evidenzino significative violazioni delle procedure, o comunque quando intervengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Perché vi sia esonerato da responsabilità, il reato, quindi, deve essere stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello (art 6, comma 1, lett. c). Ed infatti, il giudice in sede di accertamento penale valuterà se:

- il Modello adottato sia efficace (congruo) rispetto ai rischi di commissione dei reati;
- se il Modello sia stato attuato e reso efficace dalla condotta sia dei controllori (Organismo di Vigilanza) che dei "controllati", cioè gli amministratori e tutti coloro che sono a questi subordinati.

Infine, presupposto indispensabile affinché il Modello Organizzativo escluda effettivamente la responsabilità dell'Ente in caso di reato, è che lo stesso abbia costituito un proprio Organismo di Vigilanza, deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso, che può essere composto da uno o più soggetti in possesso di specifici requisiti di professionalità e competenza.

3. *Le Sanzioni*

Le **sanzioni** previste dal Decreto a carico degli Enti consistono in:

- a. sanzioni interdittive (ad es. divieto di contrarre con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi);
- b. sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,70 e sequestro conservativo in sede cautelare (il limite di € 1.549.370,70 non si applica per i reati di cui all'art. 25-septies);
- c. sanzioni accessorie (ad es. pubblicazione della sentenza di condanna e la confisca del profitto che l'Ente ha ricavato dal reato).

4. *Identità e Governo*

4.1. *Identità istituzionale*

L'Associazione Italiana Sclerosi Multipla (nel seguito anche "AISM" o "l'Associazione") è un'Associazione riconosciuta, iscritta nel Registro delle Persone Giuridiche presso l'UTG-Prefettura di Roma al n. 323, dove ha la propria Sede Legale, che ha ottenuto il riconoscimento giuridico con Decreto del Presidente della Repubblica 22 settembre 1981 n. 897.

AISM è anche Associazione di Promozione Sociale di rilievo nazionale, iscritta al Registro APS presso il Ministero del Lavoro con il n. 5 a far data dal 17 maggio 2002, nonché Onlus iscritta all'Anagrafe delle Onlus presso la Direzione Regionale delle Agenzie delle Entrate Lazio.

Sotto il profilo organizzativo AISM si compone di un livello nazionale ed uno territoriale.

Il livello nazionale è composto da una Sede Legale ed una Sede Nazionale, in cui si concentrano gli uffici amministrativi e che opera come ufficio di attuazione dell'organo di governo dell'Associazione, il Consiglio Direttivo Nazionale.

Gli organi associativi sono:

- L'Assemblea dei Soci, composta dai delegati eletti in ciascuna Sezione provinciale, cui sono demandati compiti specifici, quali l'approvazione del bilancio dell'Associazione e del Piano Strategico triennale della stessa;
- Il Consiglio Direttivo Nazionale (d'ora in poi CDN), quale organo di vertice dell'Ente, eletto ogni tre anni dai delegati delle Sezioni. È composto da 15 membri;
- La Giunta Esecutiva Nazionale (d'ora in poi GEN), composta da un ristretto gruppo di Consiglieri Nazionali, i cui compiti sono definiti ogni tre anni dal Consiglio Direttivo Nazionale al momento del suo insediamento;
- Il Presidente Nazionale, con poteri di rappresentante dell'Ente.

Agli organi di governo dell'AIMS si affiancano altri due organi¹:

- Il Collegio dei Probiviri, cui sono demandate le questioni inerenti l'applicazione delle regole etiche che governano l'Associazione, nonché il rilascio di pareri, vincolanti o meno a seconda di quanto prevede lo Statuto di AISM;
- Il Collegio dei Sindaci, composto da soci dell'Associazione che possiedano il requisito dell'iscrizione nell'albo dei revisori dei conti, cui è demandato il controllo sulla gestione amministrativa dell'Ente.

Il livello territoriale si compone di:

- a. Coordinamenti Regionali, che operano per tutte le attività di rilievo regionale e quale soggetto di collegamento e coordinamento tra le Sezioni appartenenti alla medesima Regione. I Coordinamenti sono composti da un rappresentante per Sezione. L'unico soggetto con potere di rappresentanza, seppur non legale, dell'Ente a livello regionale è il Presidente del Coordinamento.
- b. Sezioni Provinciali, che operano – per il livello di riferimento – supportando le Persone con SM e patologie similari e loro familiari per l'empowerment delle persone ed il miglioramento delle condizioni di vita. L'organizzazione delle Sezioni ripropone esattamente la struttura nazionale, sebbene il livello di autonomia sia limitato all'ambito territoriale e la circostanza che AISM sia un'unica persona giuridica impone che i rappresentanti territoriali abbiano poteri ridotti, sotto il profilo della valenza giuridica e della capacità di impegnare l'Ente all'esterno.

Gli organi di cui si compongono le Sezioni sono dunque:

- Il Congresso dei Soci
 - Il Consiglio Direttivo Provinciale
 - La Giunta Esecutiva Provinciale
 - Il Presidente Provinciale
- c. Al di sotto delle Sezioni è prevista la possibilità, per le Sezioni, di dar vita ai Gruppi Operativi, quali parti "distaccate" delle Sezioni, solitamente a copertura di ambiti territoriali troppo distanti dalla sede della Sezione per riuscire a rispondere ai bisogni delle Persone di quei territori. Il Gruppo Operativo è una emanazione della Sezione e dalla stessa dipendente, non avendo – in seno all'organizzazione di AISM – alcuna autonomia, al di là degli specifici ambiti di intervento definiti dal Consiglio Direttivo Provinciale. Queste ultime entità, a differenza delle Sezioni Provinciali, non hanno una struttura organizzativa, ma sono affidati ad un volontario, denominato Responsabile del Gruppo Operativo, cui viene affidato un mandato i cui contenuti, come s'è detto, sono definiti dal Consiglio Direttivo Provinciale.

Il patrimonio dell'Ente è unico, ma viene gestito sia a livello nazionale che a livello territoriale: sia i Coordinamenti Regionali che le Sezioni Provinciali hanno, infatti, a disposizione una parte del patrimonio per l'attuazione del piano strategico dell'Associazione che viene declinato in tanti piani operativi per quanti sono i Coordinamenti Regionali e le Sezioni Provinciali.

¹ A febbraio 2019 l'Assemblea Generale di AISM ha approvato la proposta di modifica dello Statuto, rivisto e aggiornato in funzione delle disposizioni di cui al c.d. Codice del Terzo Settore (D. Lgs. 117/2011). Tali modifiche comprendono anche la costituzione di un nuovo Organo associativo: l'Organismo di Controllo, la cui attività – secondo le indicazioni del legislatore – è strettamente connessa con quella dell'Organismo di Vigilanza del Modello Organizzativo. Tale stretta interdipendenza si manifesta anche attraverso la partecipazione del presidente dell'OdV o dal componente monocratico dello stesso quale componente dell'Organismo di Controllo anzidetto.

Gli obiettivi dell'Associazione sono ben chiariti nell'art. 5² dello Statuto:

“Art. 5 - L'Associazione allo scopo di realizzare la visione di un mondo libero dalla sclerosi multipla, attraverso l'impegno di tutti coloro che si uniscono nel movimento associativo:

a. afferma, tutela e rappresenta i diritti civili delle persone con sclerosi multipla e delle persone con patologie similari:

- *sollecitando attraverso relazioni ed interventi in ogni opportuna sede, l'emanazione e la corretta attuazione di norme, politiche, provvedimenti adeguati;*
- *promuovendo la realizzazione di progetti, servizi, strutture di assistenza sociale, socio-sanitaria e sanitaria orientati alla valorizzazione dell'autonomia ed al sostegno e rafforzamento delle capacità ed abilità della persona;*
- *contrastando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta verso le persone;*
- *promuovendo ogni iniziativa atta a favorire e rendere effettiva la qualità di vita delle persone ed in particolare la loro piena*
- *inclusione e partecipazione in condizioni di pari opportunità ed eguaglianza alla vita della comunità;*

b. opera per il miglioramento continuo della qualità dei servizi sociali, socio-sanitari e sanitari forniti dall'Ente Pubblico o dai soggetti dallo stesso accreditati e convenzionati, a favore delle persone con sclerosi multipla;

c. svolge, rispetto ai servizi di cui alla precedente lettera, quelle attività che abbiano carattere complementare ed integrativo rientranti nelle finalità associative atte a migliorare la qualità di vita delle persone con sclerosi multipla sulla base delle esigenze, aspettative, progettualità della stessa persona in una prospettiva di adeguatezza, pertinenza, efficacia dei percorsi e degli interventi;

d. quando non sia o non possa altrimenti essere assicurato un servizio di qualità da parte degli Enti istituzionalmente competenti, svolge, direttamente o tramite terzi, nel rispetto delle priorità associative e secondo criteri di appropriatezza, innovazione, equità e centralità della persona, attività di assistenza sociale, socio-sanitaria e sanitaria in favore delle persone con sclerosi multipla e delle persone con patologie similari. Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo propone modalità concertate di azione con l'Ente Pubblico, privilegiando intese, accordi, convenzionamenti, nonché esercita un ruolo attivo nelle diverse fasi e forme della programmazione partecipata;

e. promuove e cura attività di formazione, accoglienza, orientamento ed istruzione per le persone con sclerosi multipla e patologie similari impegnandosi attraverso le diverse modalità e canali nel raggiungere ogni persona;

f. svolge attività di beneficenza diretta ed indiretta nel rispetto e nei limiti di cui all'art. 10 del D. Lgs. 460/97;

g. promuove la diffusione della cultura della disabilità e cura l'attività di sensibilizzazione sui problemi sanitari, socio-sanitari e sociali che la sclerosi multipla comporta. Promuove e svolge iniziative ed attività di carattere culturale, sportivo e ricreativo a favore delle persone con sclerosi multipla e patologie similari.

L'Associazione non potrà svolgere attività diverse da quelle indicate nel presente articolo, ad eccezione di quelle ad esse direttamente connesse, e comunque non potrà svolgere attività che non siano proprie delle Organizzazioni non lucrative di utilità sociale.”

4.2. La struttura organizzativa

Per valutare la presenza di ambiti di attività a rischio di commissione dei reati presupposto descritti in precedenza, si è tenuto conto della suddivisione per processi, senza però tralasciare quella riferibile alle aree funzionali di cui si compone la struttura organizzativa di livello nazionale, la Sede Nazionale, nonché di tutte quelle attività che, per caratteristiche intrinseche, possono considerarsi trasversali a tutte le aree funzionali (ad es. la gestione degli acquisti).

² Il contenuto dell'art. 5 riportato attiene al testo in vigore al momento dell'approvazione del Modello (marzo 2019), ma verrà sostituito dalla nuova versione approvata dall'Assemblea Generale a partire dall'entrata in vigore delle nuove previsioni statutarie

In particolare i processi/le aree rappresentate nell'organigramma di AISM sono le seguenti:

- a. Board, che comprende al proprio interno gli organi di vertice dell'Associazione e la Direzione Generale;
- b. Amministrazione Finanza e Controllo;
- c. Direzione Affari Generali;
- d. Direzione Gestione Sviluppo Territoriale, che comprende al proprio interno l'Area Risorse Umane e l'Area Sviluppo Rete;
- e. Gestione del Personale;
- f. Comunicazione;
- g. Direzione Raccolta Fondi;
- h. Servizi e progetti socio-sanitari;
- i. IT e Servizi Generali;
- j. Attività Complesse;
- k. Turismo Sociale.

Nell'ambito di ciascun processo e di tutte le aree funzionali sono state individuate le c.d. "attività sensibili", vale a dire quelle attività che per caratteristiche intrinseche possono dar luogo alla commissione di uno dei reati-presupposto: o perché le modalità con cui vengono realizzate integrano una fattispecie penalmente rilevante oppure perché la finalità che raggiungono in concreto integra essa stessa un reato.

4.2.1. Ambiti di attività delle Aree della Sede Nazionale

a. Board

Comprende al proprio interno il Consiglio Direttivo Nazionale e la Direzione Generale.

I compiti del Consiglio Direttivo Nazionale sono quelli specificati da Statuto e Regolamento associativi, mentre quelli della Direzione Generale sono definiti in base alle deleghe specificamente attribuite a quest'ultima dal CDN all'inizio di ogni mandato (triennale). Tali deleghe vengono assegnate, solitamente, in coerenza con quelle del Presidente Nazionale, legale rappresentante dell'Associazione, cui il CDN conferisce poteri analoghi, ma in forma disgiunta alla Direzione Generale.

La Direzione Generale, al di là delle specifiche deleghe attribuite, è competente per l'ordinaria amministrazione, sovrintendendo a tutte le attività della struttura nazionale.

b. Amministrazione, Finanza e Controllo

Gli ambiti di operatività del settore sono tutti quelli solitamente attribuiti ad un'area amministrativa.

Dal momento che, in generale, le attività amministrative sono a rischio di una molteplicità di reati (soprattutto con riferimento alle scritture contabili ed alla gestione del patrimonio mobiliare), questo settore viene da molti anni sottoposto – insieme all'intera Associazione – ad un controllo da parte di un soggetto esterno autonomo, una Società di Revisione, che certifica il bilancio e le attività che hanno portato alla sua costruzione.

L'anzidetta società di revisione, allo scopo di garantire una adeguatezza della struttura amministrativa, anche a livello territoriale, laddove cioè l'attività amministrativa di base viene svolta essenzialmente da personale

volontario e potenzialmente carente di competenze tecniche in materia, effettua anche un'attività di auditing a campione sulla rete territoriale.

Nell'ambito dell'area esaminata insiste anche l'attività c.d. di Controllo di Gestione, vale a dire la funzione di controllo e monitoraggio dell'andamento economico dell'Associazione nel suo complesso, nonché con riferimento alle singole realtà territoriali ed alle specifiche attività che l'Associazione realizza nel perseguimento dei propri obiettivi.

c. Direzione Affari Generali

La Direzione Affari Generali è una struttura composta, che può suddividersi essenzialmente in 4 diversi Uffici, ciascuno con compiti e attività differenti:

- Ufficio Legale, che accorpa oltre alla gestione degli affari legali veri e propri (contrattualistica, appalti, etc.) anche la gestione delle successioni e delle donazioni non di modico valore a favore dell'Ente;
- Ufficio Gestione Sistema Formale e Compliance che gestisce l'intera compliance interna ed esterna per l'Associazione ad ogni livello territoriale, nonché la Privacy e la Sicurezza sul Lavoro
- Osservatorio dei Diritti e Advocacy, quale ufficio di attuazione della missione dell'Associazione di tutela e difesa dei diritti delle Persone con SM;
- Gestione del Patrimonio Immobiliare, attraverso l'Ufficio Tecnico, sia del patrimonio di proprietà dell'Ente che del c.d. patrimonio in transito e, infine, delle sedi "a disposizione" dell'Ente;
- Assistenza e supporto alle funzioni istituzionali (Organi associativi).

d. Direzione Gestione Sviluppo Territoriale

La Direzione Gestione Sviluppo Territoriale è composta da:

- Sviluppo Rete Associativa che si occupa del supporto alla Rete Territoriale (Sezioni e Coordinamenti Regionali) sotto il profilo dello sviluppo della Rete in un'ottica di attuazione sul territorio della Pianificazione Strategica nazionale.
- Risorse Umane Volontarie e dipendenti territoriali: che si occupa, con riferimento alle risorse umane volontarie ed ai dipendenti sul territorio, di sviluppo e formazione. Al suo interno vi è il settore che si occupa del Servizio Civile Universale e del Servizio Civile Regionale sia sotto il profilo della predisposizione dei progetti di Servizio Civile che sotto il profilo della gestione delle risorse.

e. Gestione del Personale

L'Ufficio del Personale, che riporta direttamente alla Direzione Generale, si occupa della gestione amministrativa di tutto il personale dipendente, sia nazionale che territoriale.

f. Comunicazione

L'Area Comunicazione si occupa della comunicazione associativa, sia di tipo Istituzionale che per quanto riguarda le pubblicazioni dell'Associazioni (Riviste e pubblicazioni spot), nonché della parte Web, attraverso la gestione del sito e del Forum a questo collegato, dei Social Network e del Blog "Giovani Oltre la SM", nonché supportando la Rete Territoriale nella gestione dei Social Network, in particolare Facebook, utilizzati a livello locale.

Al suo interno vi è l'Ufficio Stampa, che gestisce gli interventi dell'Associazione sulla stampa nazionale cartacea e online.

g. Direzione Raccolta Fondi

La Direzione è composta di due macro-aree e di tre uffici che riportano direttamente alla Direzione RF.

- Eventi nazionali, che gestisce l'organizzazione su tutto il territorio nazionale, attraverso le Sezioni Provinciali ed i Punti di Solidarietà Nazionali, delle due manifestazioni nazionali di raccolta fondi: La mela di AISM e *Gardensia*. Al livello territoriale la gestione avviene attraverso un supporto diretto alle Sezioni che, ciascuna nel territorio di conseguenza, si occupano di raccogliere fondi per la ricerca scientifica (raccolgendo fondi che poi vengono versati alla Fondazione di AISM) e per le attività realizzate dalle medesime Sezioni sul territorio;
- Raccolta Fondi Individui che gestiscono, prevalentemente per le finalità della ricerca, le donazioni provenienti dai singoli. Le tipologie di donatori sono essenzialmente di due tipi: donatori c.d. regolari e donatori sporadici, che cioè donano solo occasionalmente.

Quanto agli Uffici:

- Face to Face che, attraverso la sottoscrizione di contratti con Agenzie esterne, ricercano donatori regolari;
- Corporate che si occupa della raccolta fondi proveniente dalle Aziende nonché di una parte della progettazione finanziata proveniente da Fondazioni bancarie ed enti privatistici;
- Grandi Donatori e Lasciti che svolge attività di promozione di donazioni da persone con rilevanti patrimoni personali e lasciti a favore dell'Associazione o della sua Fondazione.

h. Servizi e progetti socio-sanitari

Si tratta di Area deputata all'erogazione di Formazione in favore di operatori sulla Sclerosi Multipla e di costruzione di progetti da realizzare al livello nazionale o a livello territoriale. Effettua attività di informazione alle Persone con SM.

All'interno della medesima Area è collocato anche il Numero Verde dell'Associazione, che opera in stretto collegamento con l'Osservatorio dei Diritti (Direzione Affari Generali). Quest'ultimo è un servizio telefonico messo a disposizione dall'Associazione a favore delle Persone con SM e patologie similari e loro familiari attivo su tutto il territorio nazionale. Il servizio è garantito da professionisti appartenenti a diverse specializzazioni (Assistente sociale, neurologo, avvocato) che supportano telefonicamente, a livello informativo, quanti lo contattano.

i. IT e Servizi Generali

L'Area IT gestisce tutta l'attività informatica ed informativa dell'Associazione, sia attraverso il mantenimento della rete informatica a livello nazionale che attraverso la gestione dei sistemi informatici/informativi utilizzati dall'Associazione, anche a livello territoriale.

I Servizi Generali provvedono alla gestione e manutenzione degli uffici della Sede Nazionale, nonché al supporto della Rete Territoriale per le forniture ed i servizi centralizzati forniti dall'Associazione.

j. Attività Complesse

L'Area Attività Complesse si compone essenzialmente di due differenti ambiti:

- gestione dei Servizi Riabilitativi e dei Centri Socio-Assistenziali dell'Associazione. I primi sono Centri in maggioranza convenzionati con il Sistema Sanitario Nazionale che erogano prestazioni riabilitative in Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 – approvato il 16/03/2019

equipe, spaziando dalla terapia riabilitativa classica alla gestione di specifiche problematiche a carattere sanitario che solitamente coinvolgono le persone con sclerosi multipla e patologie similari (servizio foniatico, psicoterapia, terapia occupazionale, etc.). I Centri Socio-Assistenziali, anche questi convenzionati con i servizi territoriali (EE.PP., ULS, etc.) si occupano, invece, di problematiche di tipo sociale;

- supporto alla Rete Territoriale nell'ambito della realizzazione di attività e servizi in attuazione delle Linee Guida predisposte dall'Associazione ed approvate dal CDN, che specificano le modalità con cui compiere le attività (ad es. supporto all'autonomia della persona, supporto domiciliare, etc.).

k. Turismo Sociale

L'Area Turismo Sociale si occupa della gestione delle Case Vacanze dell'Associazione, residenze del tutto accessibili, allo scopo di garantire alle Persone con SM ed ai loro familiari la possibilità di effettuare vacanze e soggiorni nel rispetto dell'autonomia della persona anche in caso di disabilità motoria.

L'area si occupa di promozione dell'autonomia, di turismo accessibile e di soggiorni-sollievo.

4.2.2. Le Attività della Rete Territoriale

La Rete Territoriale, nelle sue componenti regionali e provinciali, non possiede un'organizzazione interna analoga a quella del livello nazionale, anche per la circostanza che risulta composta per la quasi totalità da soci e volontari e solo in minima parte da dipendenti.

Sebbene non sia strutturata in "uffici", le attività che la stessa realizza sono, nei fatti, molto simili a quelle realizzate a livello nazionale, seppur con un livello di organizzazione ridotto e non definito in base ad uno specifico organigramma, con inevitabili ricadute sul sistema di deleghe, come vedremo nei successivi paragrafi.

Dal momento che l'attività della Rete risulta, comunque, assoggettabile all'operatività del Modello Organizzativo, al fine di rendere quest'ultimo una reale esimente per l'Ente, l'Associazione ha avviato un iter di riorganizzazione della stessa Rete, allo scopo di identificare anzitutto gli ambiti di attività e, conseguentemente, le attività sensibili su cui era necessario intervenire e in secondo luogo di individuare il corretto sistema di deleghe da attribuire al livello territoriale, anche al dichiarato fine di consentire una idonea identificazione dei soggetti responsabili per le attività realizzate.

Quanto alle attività realizzate dalla Rete, possiamo così suddividerle:

- i. Advocacy
- ii. Raccolta Fondi, comprensiva della progettazione finanziata
- iii. Supporto alla persona, che si suddivide in numerose sotto-attività (come definite dalle Linee Guida)
- iv. Gestione della sede o delle sedi fisiche
- v. Gestione economica
- vi. Gestione ordinaria dipendenti
- vii. Comunicazione

i. Advocacy

La rappresentanza dei diritti delle persone con SM e patologie similari nonché dei loro familiari, solitamente attuata a livello regionale, consiste nell'attività di intervento nei confronti della Pubblica Amministrazione, a livello di Regioni, Province e EE.PP. locali in genere, finalizzata al riconoscimento concreto dei diritti garantiti dalla legge ed alla loro concreta attuazione in favore del target di riferimento dell'Associazione.

ii. Raccolta Fondi, comprensiva della progettazione finanziata

La Rete territoriale, in autonomia o in stretto collegamento con gli uffici della Sede Nazionale, realizza attività di raccolta fondi, sia attraverso l'organizzazione di eventi di rilievo locale sia attraverso la partecipazione agli eventi nazionali di raccolta fondi.

Inoltre, la Rete – al fine di potersi autofinanziare – partecipa anche a bandi per il finanziamento di progetti, in attuazione della propria specifica pianificazione, a favore delle persone con SM e dei loro familiari, nonché a richieste di erogazione per l'attività istituzionale, non legate quindi a progetti specifici. Tali progetti vengono presentati sia a soggetti pubblici (Comuni, Regioni, etc.) sia ad enti privati (fondazioni bancarie, etc.)

iii. Supporto alla persona

Le attività di supporto alla persona si suddividono in numerose sotto-attività che spaziano dal supporto all'autonomia della persona, attraverso il trasporto di chi necessita di spostarsi ma non sia in grado di farlo autonomamente (da e per l'ospedale, visite mediche, accompagnamento al lavoro, uscite per svago, etc.), al supporto domiciliare, anch'esso comprensivo di numerose diverse tipologie di interventi come la semplice compagnia per chi non è in grado di lasciare la propria abitazione o il supporto per effettuare la spesa o acquistare i farmaci necessari.

Per un quadro completo si rinvia a quanto previsto dalle Linee Guida rilasciate dal CDN.

iv. Gestione della sede o delle sedi fisiche

Ciascuna Sezione Provinciale è tenuta ad avere una sede fisica presso la quale svolge la maggior parte delle attività. La gestione di tale sede è – in base allo Statuto associativo – affidata al Consiglio Direttivo Provinciale, che è tenuto a mantenerla in buono stato ed idonea all'uso a cui è destinata, anche in considerazione della presenza, presso le sedi, di persone con diversi livelli di disabilità.

Tale gestione, nel caso in cui comporti degli interventi di straordinaria amministrazione, avviene in stretta collaborazione con gli uffici tecnici della Sede Nazionale, così da garantire il rispetto delle normative di settore.

Le sedi associative possono essere di proprietà dell'Associazione, in tal caso la sede è parte del patrimonio dell'Ente oppure essere a disposizione della Sezione Provinciale in base a diversi titoli di godimento (locazione, comodato, etc.).

La responsabilità per la gestione della sede comprende, oltre alla responsabilità per la conduzione e la manutenzione, anche la responsabilità per la sicurezza dei luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08, che viene attuata al livello territoriale a prescindere dalla presenza di dipendenti, in considerazione della volontà dell'Ente di accomunare, per quanto riguarda la salvaguardia della salute e della sicurezza delle persone, i volontari ai dipendenti.

I Coordinamenti Regionali non sono obbligati, da Statuto, ad essere collocati presso sedi autonome, per cui solitamente sono inseriti nel contesto di una delle sedi provinciali già a disposizione dell'Associazione.

Analogamente, non è richiesta la presenza di una sede per il Gruppo Operativo e spesso la sede coincide con il domicilio del Responsabile del Gruppo Operativo.

v. Gestione economica

Come s'è detto, il patrimonio dell'Associazione è unico, ma ciascuna entità territoriale gode di un certo grado di autonomia nella gestione della "parte" di patrimonio che sia stato raccolto a livello territoriale, attraverso l'attività di raccolta fondi.

La gestione del patrimonio da parte delle sedi territoriali è comunque soggetta alle medesime regole di efficienza ed efficacia cui è soggetta l'Associazione nel suo complesso, come previsto dalle regole associative.

La gestione economica è, comunque, sottoposta al controllo da parte degli uffici della Sede Nazionale e del Tesoriere Nazionale che hanno potere di intervento diretto, laddove si riscontri una cattiva o inefficiente gestione delle risorse a disposizione oppure uno sviamento di tali risorse verso finalità non in linea con la pianificazione nazionale e territoriale.

vi. Gestione ordinaria dipendenti

Sebbene tutti i dipendenti, quale che sia la sede in cui lavorano, siano dipendenti dell'Associazione (quale unica persona giuridica), non avendo le entità territoriali una propria soggettività giuridica, i dipendenti collocati presso le sedi territoriali sono sottoposti, per quanto riguarda la gestione per così dire quotidiana (organizzazione quotidiana del lavoro, gestione amministrativa ordinaria, etc.), alla potestà del Consiglio Direttivo Provinciale o del Coordinamento Regionale, in persona del rispettivo Presidente.

vii. Comunicazione

La Rete Territoriale ha a propria disposizione la possibilità di costruire delle "pagine" di Sezione/Coordinamento Regionale nel sito nazionale di AISM, in cui inserire oltre che le informazioni di contatto anche tutto ciò che riguarda l'attività realizzata su ciascuno specifico territorio.

Analogamente, ciascuna sede ha la possibilità di aprire delle pagine Facebook dedicate, attraverso cui comunicare con i propri sostenitori a livello territoriale e con tutte le persone che intendano entrare in contatto con l'Associazione.

Infine, la Rete ha autonomia, seppur in coerenza con le linee guida nazionali, nell'intervenire a livello locale con propri spazi di comunicazione su testate di livello locale al fine di informare la popolazione circa le proprie iniziative.

5. Adozione del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01 da parte di AISM

AISM ha inteso adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in linea con le previsioni del D. Lgs. 231, al fine di dare concreta attuazione ai valori ed ai principi cui si ispira in ogni ambito della sua attività e nella relazione con i propri stakeholder sia interni che esterni, per conseguire i propri obiettivi istituzionali.

L'adozione del Modello è, quindi, manifestazione del fatto che l'Associazione non tolleri comportamenti illeciti in quanto, oltre che contrari alle disposizioni di legge, contravvengono ai principi etici a cui AISM si ispira nel perseguimento della propria *mission*.

In particolare, l'Associazione ha assunto la decisione di adottare il Modello nella consapevolezza che tale strumento sia idoneo a stimolare in tutti coloro che operano per conto di AISM (volontari, soci, dipendenti, collaboratori, fornitori, partner, etc.), la sensibilità di operare nella consapevolezza di poter commettere illeciti passibili di sanzioni penali comminabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'Associazione (in veste di sanzioni amministrative).

Inoltre, AISM è convinta che attraverso il Modello di organizzazione, gestione e controllo sia possibile, grazie ad un'azione di attento monitoraggio e controllo sulle attività a rischio – da realizzare con il supporto

dell'Organismo di Vigilanza – svolgere una vera e propria opera di prevenzione e contrasto della commissione di reati.

Dunque, considerato quanto richiamato in merito alla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi dai propri "rappresentanti", a prescindere dal titolo giuridico formalmente attribuitogli, e dalle persone a questi subordinate, se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente e considerate, altresì, le ripercussioni sul patrimonio societario, mediante l'applicazione di sanzioni pecuniarie (amministrative), nonché sull'attività dell'Ente, attraverso l'applicazione di sanzioni interdittive, il commissariamento ed il sequestro cautelativo dei beni e dei proventi, nonché il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, AISM ha ritenuto indispensabile dotarsi dell'unico strumento, riconosciuto dalla legge, che potesse mandarla esente da una simile responsabilità, proteggendo in tal modo l'Ente medesimo e tutte le Persone con SM che la stessa rappresenta.

Per espressa previsione normativa (art. 6 co. 3), i Modelli Organizzativi possono essere adottati anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria. Tali codici devono essere, nel caso, comunicati al Ministero della Giustizia che, entro trenta giorni, può manifestare un parere in merito all'adeguatezza dei codici alla prevenzione dei reati.

L'adozione da parte delle organizzazioni di questi codici, pur non avendo potere esimente in sé, dal momento che la valutazione della conformità ed adeguatezza (c.d. tenuta) è comunque demandata al giudice, resta comunque un elemento che può favorire l'organizzazione che decida di adottarli nella valutazione finale circa la sua responsabilità.

Poiché però gli Enti di rappresentanza del mondo No Profit non hanno ad oggi formulato alcun codice con valenza "231", AISM ha deciso di adottare un proprio specifico Modello che tenesse conto delle principali linee generali provenienti dall'Ordine dei Commercialisti, adattandole evidentemente alla propria specifica realtà.

5.1. La metodologia seguita

Le *best practice* in tema di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231 prevedono anzitutto lo svolgimento di una specifica attività di Risk Self Assessment finalizzata all'analisi e alla successiva valutazione del sistema di controllo interno dell'Ente, al fine di individuare gli eventuali ambiti di miglioramento volti a ridurre il "fattore di rischio", azzerando o riconducendolo ad un livello "accettabile", e di assicurare la coerenza del Modello all'attuale struttura organizzativa e ai requisiti dettati dal Decreto.

Gli obiettivi dell'Ente, nel realizzare il Risk Self Assessment, consistevano:

- a. nell'identificazione dei processi, sotto-processi e attività aziendali a rischio di reato e dei relativi responsabili;
- b. nell'analisi dell'"as is" del sistema di controllo interno per la prevenzione dei reati esistenti nei processi, sotto-processi od attività aziendali a rischio di reato e dei relativi responsabili.

Le fasi necessarie alla realizzazione di tale Risk Assessment di AISM sono state essenzialmente cinque:

1. raccolta della documentazione e delle informazioni preliminari;
2. effettuazione di interviste mirate all'analisi dell'intero contesto di attività realizzate dall'Associazione al fine di individuare le aree sensibili;
3. predisposizione di questionari e interviste al management associativo, allo scopo di affinare gli esiti delle interviste;
4. rielaborazione delle risposte per la determinazione di tutte le attività sensibili;
5. distinzione delle attività sensibili rilevate tra quelle a rischio reato 231 e quelle determinanti rischi che possiamo definire "*gestionali*".

Durante ciascuna delle interviste di cui al punto 2, sono state somministrate domande afferenti al contenuto operativo delle singole attività, l'iter di realizzazione, tracciabilità delle procedure seguite, esistenza di un sistema di monitoraggio interno al percorso seguito. Terminata questa fase è stato, poi, somministrato un questionario "per processo", finalizzato a valutare il grado di rischio per ciascun processo ed attività sensibile riconducibile al soggetto intervistato.

Le interviste con il management dell'Ente ed i questionari somministrati hanno permesso di individuare le attività sensibili ex D. Lgs. 231, ossia quelle attività che potrebbero potenzialmente comportare la commissione di un reato.

Una volta individuate tali attività sensibili ed i relativi rischi, è stato possibile procedere alla loro classificazione sulla base della potenzialità di accadimento dei reati ad esse associati e dell'adeguatezza dei presidi/controlli in essere.

Con riferimento a ciascuna categoria di reato, per le attività sensibili potenzialmente interessate si è valutato:

- A. rischio potenziale: livello di rischio associato all'attività in oggetto a prescindere dall'azione del sistema di controllo interno posto in essere (Alto, Medio o Basso);
- B. effetto del Sistema di Controllo Interno: effetto mitigante che i presidi di controllo interno hanno sull'impatto e/o sulla probabilità di un rischio (Alto - efficace, Medio - parzialmente efficace, Basso - non efficace);
- C. rischio residuo: livello di rischio associato all'attività in oggetto tenuto conto dell'effetto del sistema di controllo interno posto in essere (Alto, Medio, Medio-Basso o Basso).

Terminata anche la fase di analisi dei risultati dei questionari somministrati, del sistema di controllo interno e del rischio residuo, sono stati individuati:

- gli ambiti di più immediato intervento per l'esistenza di un rischio di per sé Alto o di uno oggettivamente Medio, ma tale da diventare "elevato" per la specifica posizione di AISM;
- i suggerimenti per colmare i gap o, comunque, le carenze rilevate nel sistema organizzativo dell'Associazione.

5.2. Il concetto di rischio accettabile

Ogni attività sensibile è stata poi "incrociata" con le famiglie di reati che sono state ritenute rilevanti per AISM, evidenziando di volta in volta la verificabilità del reato. Appare utile soffermarsi con qualche breve considerazione sul concetto di rischio e di rischio accettabile.

Il rischio è definito "accettabile" quando vi è assenza di "debolezze significative", ed in particolare:

- nella struttura: vale a dire che non vi è né eccessiva concentrazione delle responsabilità né una loro sproporzionata suddivisione;
- nelle procedure: perché le stesse sono note, condivise e dinamiche (nel senso che sono in grado di adattarsi alle inevitabili modifiche che nel tempo ogni attività subisce);
- nel controllo, sia interno che esterno (quest'ultimo ove previsto/possibile).

Ovviamente la misura del rischio è un "valore" convenzionalmente definito, non è misurabile in modo scientifico o comunque "matematico", se non attraverso l'utilizzo di basi di calcolo che siano a loro volta a carattere "convenzionale".

Nella sostanza, il rischio a cui si fa riferimento nell'ambito dei Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231, afferisce alla misurazione della possibilità o probabilità che un soggetto o più soggetti – in funzione dell'attività svolta e del processo in cui è/sono inquadrato/i – di commettere uno dei reati-presupposto. Ovviamente, nell'effettuazione dell'analisi dei rischi l'operazione di valutazione della probabilità o possibilità di

commissione di uno o più reati non comprende alcuna valutazione di tipo soggettivo, che sia quindi riconducibile ad un soggetto determinato (un dirigente, un responsabile, etc.), bensì all'astratta ed oggettiva possibilità che nella realizzazione di una determinata attività possa concretizzarsi una fattispecie di reato.

Un'ulteriore considerazione da introdurre, prima di poter spiegare in cosa consista il rischio accettabile è quella per cui vi sono ambiti di attività in cui la totale assenza di rischio è di fatto impossibile, intendiamo far riferimento cioè alla circostanza che vi sono attività che sono considerate rischiose in sé e, dunque, l'unico modo per azzerare il fattore di rischio sarebbe, di fatto, non realizzarle: ad es. nel caso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, salvo il caso di non contrattare in alcun modo con la PA, non si può negare che qualsiasi ente (anche No Profit), che intrecci relazioni e promuova attività con il soggetto pubblico, non possa essere "tentata" di commettere, per il tramite delle proprie figure apicali, i reati suddetti o non vi incorra senza una effettiva consapevolezza di commettere una fattispecie di reato.

Per questo motivo, la costruzione di un Modello Organizzativo non deve ritenersi volta alla totale soppressione dei reati, anche a costo di non realizzare in tutto o in parte ciò che rientra nell'ambito di attività dell'Ente (quale che ne sia la natura giuridica), bensì quello di eliminare il rischio laddove possibile o di contenerlo entro limiti, per l'appunto, accettabili (ad es. rendendo più difficile la realizzazione di un reato, per l'inasprimento dei controlli o la creazione di processi e procedure in ambiti lasciati "vuoti" dall'organizzazione interna).

In buona sostanza, è accettabile il rischio che una fattispecie di reato possa realizzarsi con un Basso, o in alcuni casi Medio, livello di probabilità o che un'attività in sé rischiosa sia collocata all'interno di un sistema di controlli che possa prevenire il concretizzarsi di un comportamento penalmente rilevante.

In merito alle azioni correttive volte al contenimento del rischio, queste fanno riferimento in gran parte a procedure, policy e prassi consolidate negli anni e periodicamente sottoposte a revisione, per il mutare sia della legislazione sia del differente assetto organizzativo interno.

5.3. Tabella di sintesi dei reati applicabili per AISM

Nel dettaglio, di seguito, si riportano la sintesi dei reati-presupposto che si ritengono applicabili alla realtà ed alle attività di AISM, in quanto passibili di realizzazione da parte di Rappresentanti AISM e quali invece non siano applicabili.

Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro l'Amministrazione della Giustizia (artt. 24-25 e 25decies)	SI
--	----

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)	SI (alcuni)	
Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria	SI	
Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico	SI	
Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici	SI	
Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico		NO
Interrompere un sistema informatico o telematico	SI	
Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche	SI	

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche		NO
Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici	SI	
Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità	SI	
Danneggiamento di sistemi informatici o telematici	SI	
Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità	SI	
Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica		NO

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)	SI (alcuni)	
Associazione per delinquere	SI	
Associazione per delinquere di tipo mafioso	SI	
Scambio elettorale politico-mafioso	SI	
Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione		NO
Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope	SI	
Illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione etc. di armi		NO

Falsità in monete in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art 25-bis)	SI (alcuni)	
Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate		NO
Alterazione di monete		NO
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto di monete falsificate		NO
Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede	SI	
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati		NO
Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo		NO
Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete...		NO
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati		NO
Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni	SI	
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi	SI	

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1)	SI (alcuni)	
Turbata libertà dell'industria o del commercio		NO

Illecita concorrenza con minaccia o violenza		NO
Frodi contro le industrie		NO
Frode nell'esercizio del commercio	SI	
Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine	SI	
Vendita di prodotti industriali con segni mendaci	SI	
Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale	SI	
Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari		NO

Reati societari (art 25-ter)	SI (alcuni)	
False comunicazioni sociali	SI	
False comunicazioni sociali di lieve entità	SI	
False comunicazioni sociali delle società quotate		NO
Indebita restituzione di conferimenti	SI	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	SI	
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante		NO
Impedito controllo	SI	
Operazioni in pregiudizio dei creditori		NO
Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione		NO
Omessa comunicazione del conflitto d'interessi		NO
Formazione fittizia del capitale		NO
Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori		NO
Illecita influenza sull'assemblea	SI	
Corruzione tra privati	SI	
Istigazione alla corruzione tra privati	SI	
Aggiotaggio		NO
Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza	SI	

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art 25-quater)		NO
---	--	----

Pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili (art 25quater-1)		NO
Delitti contro la personalità individuale (art 25-quinquies)		NO
Abusi di mercato (art 25-sexies)		NO
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – septies)	SI	
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)	SI	
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art 25novies)	SI	
Reati ambientali (art. 25-undecies)	SI (alcuni)	
Inquinamento ambientale	SI	
Disastro ambientale		
Delitti colposi contro l'ambiente	SI	
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività		NO
Circostanze aggravanti		NO
Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette		NO
Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto		NO
Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento		NO
Attività di gestione di rifiuti non autorizzata	SI	
Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente		NO
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenute dei registri obbligatori e dei formulari		NO
Traffico illecito di rifiuti		NO
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti		NO
Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione		

Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria		NO
Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e s.m.i.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione		NO
Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.		NO
Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica		NO
Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive		NO
Inquinamento doloso o colposo di nave battente qualsiasi bandiera		NO

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25duodecies)	SI (alcuni)	
Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare	SI	
Disposizioni contro le immigrazioni clandestine		NO

Reati transnazionali (Artt. 3 e 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146)	SI (alcuni)	
Associazione di tipo mafioso	SI	
Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi		NO
Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope		NO
Disposizioni contro le immigrazioni clandestine		NO
Favoreggiamento personale	SI	

Razzismo e Xenofobia		NO
----------------------	--	----

6. *L'Organismo di Vigilanza*

L'art. 6, co. 1, lett. a) e b) del D. Lgs. 231 subordina l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, che abbia deciso di adottare un Modello Organizzativo, all'istituzione di un Organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con la funzione di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei principi etici statuiti e delle prescrizioni contenute nel Modello, e ne curi l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) deve avere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo. Le caratteristiche fondamentali dell'OdV devono essere:

a) Autonomia ed indipendenza

L'OdV non si pone in una condizione di dipendenza gerarchica dall'Ente e, in particolare, dal suo Consiglio di Amministrazione (per AISM il Consiglio Direttivo Nazionale), collocandosi rispetto a questo in una posizione di staff ed a questo riferisce direttamente, salvo che non vi sia delega da parte del Consiglio a favore di altro soggetto di livello direzionale.

b) Professionalità

Il/i componente/i dell'OdV devono possedere competenze e conoscenze tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività in questione, sia per poter svolgere le funzioni ispettive tipiche dell'Organismo sia per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso le proposte di aggiornamento da sottoporre al Consiglio Direttivo Nazionale.

c) Continuità di azione

In funzione del ruolo che la legge attribuisce all'OdV, cioè di vigilare costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo, è necessario che lo stesso verifichi costantemente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurando il continuo aggiornamento.

6.1. Regole Generali

L'Organismo deve essere composto da soggetti che non hanno compiti operativi e non si trovino in posizione di conflitto di interessi con l'Ente medesimo.

Le attività dell'OdV non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura associativa, fermo restando il potere del Consiglio Direttivo Nazionale di valutare l'adeguatezza del suo intervento, in quanto su di esso insiste la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo. Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso, senza alcun limite, a qualunque informazione per l'adempimento delle attività di indagine, analisi e controllo. È obbligatorio per tutte le Aree di attività, ad ogni livello territoriale, fornire le informazioni in loro possesso a fronte di richieste dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso.

I componenti dell'Organismo devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso e devono astenersi dal ricercare notizie riservate per finalità estranee a quelle stabilite dall'incarico assegnato, salvo il caso di espressa richiesta o autorizzazione da parte del Consiglio Direttivo Nazionale o della Direzione Generale. In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme nazionali ed europee, nonché quelle appartenenti al sistema interno, in materia di trattamento di dati personali. L'inosservanza dai suddetti obblighi comporta la decadenza dall'incarico che viene adottata con delibera del Consiglio Direttivo Nazionale.

All'OdV vengono assegnati poteri di iniziativa e controllo a fini di vigilanza sull'attuazione ed il funzionamento del Modello Organizzativo, senza che questo comporti l'attribuzione di poteri di modifica della struttura associativa o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Soci, Volontari e Organi Associativi. Tali poteri restano in capo ai soggetti competenti in base allo Statuto dell'Associazione.

6.2. Composizione, nomina e permanenza in carica

L'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231, viene nominato direttamente dal Consiglio Direttivo Nazionale, che può delegare la Direzione Generale all'individuazione dei soggetti in possesso dei requisiti soggettivi previsti dal Modello.

La composizione dell'OdV può essere monocratica o collegiale, in quest'ultimo caso si compone di almeno tre membri.

La nomina si perfeziona con l'accettazione espressa dell'incarico. Nel corso della prima riunione, in caso di composizione collegiale dell'Organismo, viene nominato il Presidente, scelto tra i suoi componenti esterni all'Ente.

L'OdV dura in carica tre anni, con possibilità di rinnovo dell'incarico. La revoca dei suoi membri può avvenire solo per giusta causa.

In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, il CDN, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'OdV. I nuovi nominati scadono con quelli in carica. In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza dell'OdV è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'OdV.

In caso di decadenza dell'OdV per scadenza del mandato triennale, questo conserva le proprie funzioni, in regime di *prorogatio*, fino all'insediamento del nuovo OdV.

I compensi e gli eventuali rimborsi, per le spese sostenute per ragioni dell'ufficio, vengono stabiliti al momento della nomina, fermi i limiti posti dal Regolamento vigente in AISM per i rimborsi spese per il personale dipendente, anche nel caso in cui i componenti dell'Organismo non siano scelti tra il personale dipendente.

La Direzione Generale, una volta effettuata la nomina, provvede ad informare tutti i livelli associativi dell'avvenuta nomina dell'OdV, dei poteri attribuiti, delle relative responsabilità e competenze, nonché delle modalità per poter effettuare all'OdV le segnalazioni di eventuali difformità di comportamenti rispetto alle previsioni del Modello Organizzativo.

Il Consiglio Direttivo Nazionale di AISM provvederà ad istituire il proprio Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Codice Etico e di Comportamento.

6.2.1. Cause di incompatibilità, revoca e sospensione

Per poter essere nominato membro dell'OdV di AISM è necessario possedere specifici requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità. Non devono esserci, inoltre, cause di incompatibilità con l'incarico medesimo.

In particolare, in caso di nomina la persona designata deve, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di incompatibilità:

- a. essere in conflitto di interesse – anche potenziale – con AISM tale da pregiudicare l'indipendenza necessaria;
- b. trovarsi in una delle condizioni previste dallo Statuto di AISM per l'accesso alle cariche associative, ad eccezione del carattere di gratuità delle stesse;
- c. aver svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese fallite, in liquidazione coatta amministrativa o sottoposte ad altre procedure concorsuali;
- d. essere stato condannato con sentenza di condanna passata in giudicato o di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D. Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sul requisito di moralità;
- e. aver subito condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- f. essere membro di OdV di Enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231.

Nella dichiarazione attestante l'assenza di queste cause, i componenti dell'OdV si impegnano anche a comunicare tempestivamente il sopraggiungere di una delle predette situazioni.

AISM si riserva la possibilità di effettuare puntuali controlli sull'esistenza di una o più delle condizioni sopra indicate.

La revoca di un componente dell'OdV o dell'intero Organismo, potrà avvenire, come anticipato, solo per giusta causa, mediante delibera del CDN. Si considera giusta causa:

1. la perdita di uno dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
2. il sopraggiungere di uno dei motivi di incompatibilità sopra richiamati;
3. grave negligenza nell'assolvimento dell'incarico assegnato;
4. l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento), emessa nei confronti dell'Ente per uno dei reati-presupposto;
5. l'attribuzione di funzioni o compiti operativi all'interno dell'Ente incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e di "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio Direttivo Nazionale può disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim.

Oltre che in caso di revoca, i componenti dell'OdV cessano singolarmente o collegialmente dal proprio ruolo anche in caso di rinuncia di uno o più dei suoi membri o in caso di sopravvenuta incapacità di uno o più dei suoi membri. In tali casi, il CDN provvede alla sostituzione del componente o dell'intero Collegio con la massima tempestività.

6.3. Funzioni e compiti

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti funzioni:

- a) verifica periodica della mappa delle mansioni e dei processi a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività associative;
- b) vigilanza sull'effettività e concreta applicazione del Modello, sulla sua concreta attitudine a prevenire i reati, attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello,

- mediante il presidio delle aree a rischio di reato, sia di quelle caratterizzanti l'attività tipica di AISM sia di quelle strumentali alla commissione dei reati (ad es. nella gestione delle risorse finanziarie).
- c) effettuazione periodica di una sistematica e specifica attività di monitoraggio dei processi aziendali a maggior rischio reato;
 - d) valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione dei reati;
 - e) analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
 - f) verificare periodicamente il sistema di deleghe e procure;
 - g) verificare periodicamente il flusso di informazioni che sarà stabilito con apposito Regolamento dallo stesso OdV, che si allega a formare parte integrante;
 - h) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard inserite nei contratti e/o accordi con Fornitori, Consulenti e Partner finalizzate:
 - o all'osservanza da parte dei medesimi delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
 - o alla possibilità di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle relative prescrizioni;
 - o all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Fornitori, Consulenti e Partner qualora si accerti la violazione delle prescrizioni);
 - i) indicare ai Responsabili di attività le opportune integrazioni al sistema di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata sia in uscita) già esistenti, attraverso l'introduzione di eventuali accorgimenti utili a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da margini di discrezionalità più ampi di quelli ordinariamente previsti;
 - j) procedere all'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni e adeguamenti. In particolare l'Organismo di Vigilanza deve:
 - o proporre al CDN gli aggiornamenti del Modello conformemente all'evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche all'organizzazione interna e all'attività dell'Associazione;
 - o collaborare alla predisposizione e integrazione della normativa interna (codice etico e di comportamento, protocolli, procedure di controllo, etc.) volta alla prevenzione dei rischi di reato;
 - o identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi individuati o individuabili rispetto a processi e procedure, procedendo ad un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;
 - o promuovere iniziative finalizzate a diffondere la conoscenza tra gli organi associativi, i dipendenti, i soci ed i volontari dell'Associazione del Modello fornendo le istruzioni e i chiarimenti eventualmente necessari, nonché istituendo specifici momenti di formazione;
 - o provvedere a coordinarsi con le altre funzioni interne all'Associazione per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello;
 - o disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante, laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

Per adempiere ai compiti descritti, l'OdV stabilisce le attività di controllo a ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, verificando e integrando le procedure di controllo.

In particolare, si prevede che per ogni attività o operazione che si ritenga porti con sé un rischio specifico deve essere posta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza un'adeguata documentazione, a cura dei referenti

delle singole funzioni. Questo consentirà di procedere, in qualsiasi momento, all'esecuzione di specifici e puntuali controlli in merito alle caratteristiche ed alle finalità dell'attività e di individuare chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione.

6.4. Flussi informativi dall'OdV

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'OdV riferisce direttamente alla Direzione Generale ed al CDN dell'Associazione.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce almeno annualmente alla Direzione Generale e poi al CDN lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta, attraverso una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dalla Direzione Generale e dal CDN e, a sua volta, potrà richiedere di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha, inoltre, facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

6.5. Flussi informativi verso l'OdV

Il D. Lgs. 231 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni dell'Associazione, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni.

Sono istituiti canali dedicati di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, consistenti in:

- a. un indirizzo di posta:

*Organismo di Vigilanza di AISM
c/o Ufficio Compliance
Via Operai 40, 16149 Genova*

- b. un indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza231@aism.it

resi noti al personale aziendale il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo.

Inoltre, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni relative a:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti associativi, dai dipendenti, da appartenenti ad organi sociali, di qualunque livello territoriale, per procedimenti attivati nei loro confronti per uno dei reati-presupposto;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, da cui emerga l'esistenza di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- esistenza di attività di verifica interna da cui emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231;
- notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti, anche nei confronti di soci e volontari dell'Organizzazione, e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- rilevanti cambiamenti organizzativi ed aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe.

Per quanto concerne i fornitori, i collaboratori ed i partner, gli obblighi di segnalazione richiamati e le relative sanzioni in caso di mancato rispetto delle previsioni del Modello, devono essere specificati in apposite clausole inserite nei contratti sottoscritti con tali soggetti o, comunque, in appositi accordi sottoscritti dalle parti.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Direzioni tenute al relativo invio.

6.6. Segnalazioni di Violazioni (c.d. Whistleblowing)

6.6.1. La tutela del Segnalante

Con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, recante le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (anche nota come *“Legge sul Whistleblowing”*) il legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli Enti destinatari del D. Lgs. n. 231 ed ha inserito, all'interno dell'art. 6 di quest'ultimo decreto, tre nuovi commi, ovvero il comma *2bis*, *2ter* e *2quater*.

In particolare l'art. 6 dispone:

- al comma *2bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)³, 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, ovvero 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;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

³ Art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, statuisce che: *“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) 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; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.

- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lett. 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;
- al comma 2^{ter} prevede 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 del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- al comma 2^{quater} è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul Whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, etc. o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. inversione dell'onere della prova a favore del segnalante).

6.6.2. Modalità di segnalazione

L'Associazione si impegna a incentivare e proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D. Lgs. 231 decide di farne segnalazione (c.d. whistleblower). A tal fine, l'Associazione ha adottato la "Procedura per segnalazioni Illecite e tutela del Segnalante", avente lo scopo di regolare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni ricevute. Potranno costituire oggetto di segnalazione:

- Violazioni di leggi, norme applicabili;
- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello dell'Associazione.

In particolare:

- Dipendenti, Collaboratori, Soci e Volontari devono segnalare tutte le violazioni o deroghe delle procedure associative per il livello di riferimento, del Codice Etico e di Comportamento e del Modello Organizzativo in generale, nonché gli ordini ricevuti da soggetti in posizione di superiorità gerarchica che siano da ritenersi in contrasto con la normativa vigente;
- Dipendenti, Collaboratori, Soci, Volontari, Organi Associativi e Fornitori devono segnalare all'OdV qualunque notizia relativa alla commissione, reale o anche solo presunta, di reati;

- Dipendenti, Collaboratori Soci e Volontari, che ricoprono ruoli di gestione o coordinamento del personale o di altri soci e volontari, hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni del Modello Organizzativo commesse dai soggetti che a loro rispondono gerarchicamente o per organizzazione associativa (ad es. i Consiglieri Provinciali rispetto ai referenti di attività nelle sedi territoriali)

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti (art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001). Tramite i soggetti preposti, saranno effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo che tali verifiche siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi generali di indipendenza e professionalità delle attività di controllo e di riservatezza.

L'Ufficio Compliance è il destinatario delle segnalazioni.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Ufficio Compliance, per segnalare eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico e di Comportamento, attraverso posta ordinaria a:

Ufficio Compliance di AISM

Via Operai 40, 16149 Genova

e un indirizzo di posta elettronica segnalazioni231aism@outlook.it

In alternativa, per le segnalazioni che dovessero riguardare gli addetti all'ufficio Compliance all'indirizzo di posta elettronica: odv231aism@outlook.it

Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione per quanto attiene la tutela accordata dalla norma al segnalante (art. 6, commi 2-ter e 2-quater, D. Lgs. n. 231/2001) e saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e aventi ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

L'Ufficio Compliance si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare le attività di verifica. L'Associazione si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è 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 o in mala fede.

Le segnalazioni ricevute e la relativa documentazione sono conservate dall'Ufficio Compliance in un apposito archivio.

7. Sistema disciplinare

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire all'Associazione di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- a. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- b. la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- c. l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- d. la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- e. l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- f. l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- g. violazione delle misure previste dal Modello 231 a tutela del segnalante condotte illecite o inadempienze; nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di tali segnalazioni che si rivelano infondate;
- h. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi associativi competenti.

7.1. Sanzioni per i dipendenti

In relazione al personale dipendente, l'Associazione deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o della Documentazione etica, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente dell'Associazione, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCL applicabile.

Coerentemente con quanto disciplinato dai contratti collettivi applicati, le violazioni del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Associazione:

- Richiamo verbale.
- Richiamo scritto.
- Multa per un massimo di 4 ore della retribuzione.

- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 o 10 giorni in base al contratto applicato.
- Licenziamento disciplinare.

Qui di seguito un elenco di alcuni comportamenti riportati in parte dai CCL di riferimento a mero titolo esemplificativo, che possono dare luogo a provvedimenti disciplinari:

1. alteri o falsifichi i dati o i risultati di attività di studio o di ricerca allo scopo di trarne un vantaggio personale o a favore dell'Associazione;
2. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
3. prometta o consegni denaro o altre utilità ad un pubblico dipendente o ad un privato per favorire una richiesta o comunque un interesse dell'Associazione;
4. utilizzi i fondi di provenienza pubblica o privata in modo difforme da quello per cui sono stati erogati, salvo autorizzazione all'Ente da parte del soggetto erogatore pubblico e/o privato;
5. utilizzi fondi di provenienza illecita per realizzare progetti o attività a favore dell'Associazione;
6. renda spontaneamente o dietro richiesta, dichiarazioni false, anche solo parzialmente, nei confronti dell'autorità giudiziaria o, comunque, nei confronti di altra autorità pubblica verso cui sia tenuto a fornire informazioni attinenti all'Associazione;
7. predisponga un falso rendiconto per giustificare l'uso dei fondi concessi all'Associazione, oppure per modificare le risultanze delle scritture contabili obbligatorie a favore o in danno delle stesse;
8. accetti o dia regali, mance o altre utilità, salvo quelle di modico valore;
9. acceda a sistemi informatici dell'associazione senza essere autorizzato o acceda a sistemi informatici di terzi in modo fraudolento o, comunque, senza le necessarie autorizzazioni per avvantaggiare, anche solo indirettamente, l'Associazione;
10. commetta atti in pregiudizio alla normativa sull'igiene e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, oppure manometta o disattivi sistemi destinati alla prevenzione degli infortuni sul lavoro;
11. ometta di comunicare eventuali abusi, comportamenti illegittimi o illegali, ovvero violazioni del modello organizzativo dell'Associazione commessi da dipendenti/collaboratori di cui venga a conoscenza;
12. effettui segnalazioni di eventuali abusi, comportamenti illegittimi o illegali, ovvero violazioni del modello organizzativo dell'Associazione, infondate o comunque non veritiere, laddove tale comportamento sia posto in essere con dolo o colpa.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel

- compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCL applicabile per le singole fattispecie. I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

7.2. Sanzioni per collaboratori e consulenti

L'inosservanza, da parte di collaboratori e di Consulenti in genere, delle disposizioni del Modello (per quanto di pertinenza degli specifici rapporti contrattuali in essere), ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231.

Qui di seguito un elenco di alcuni comportamenti riportati, a mero titolo esemplificativo e in parte, nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti di riferimento, che possono dare luogo ai rimedi contrattuali sopra stabiliti:

1. alteri o falsifichi i risultati di ricerche scientifiche o sociali allo scopo di trarne un vantaggio personale o a favore dell'Associazione;
2. non svolga la prestazione professionale affidata nei modi e nei tempi concordati (in caso di inadempimento sia di natura contrattuale che extracontrattuale) con l'Associazione, omettendone di darne preventiva comunicazione. La condotta è grave in caso di condotta reiterata secondo quanto stabilito dalla lettera d'incarico, dall'accordo o dal contratto;
3. prometta o consegni denaro o altre utilità ad un pubblico dipendente o ad un privato per favorire una richiesta o comunque un interesse dell'Associazione;
4. accetti regali, mance o altre utilità, salvo quelle di modico valore;
5. utilizzi i fondi di provenienza pubblica o privata in modo difforme da quello per cui sono stati erogati;
6. utilizzi fondi di provenienza illecita per realizzare progetti o attività a favore dell'Associazione;

7. renda spontaneamente o dietro richiesta dichiarazioni false, anche solo parzialmente, nei confronti dell'autorità giudiziaria o, comunque, nei confronti di altra autorità pubblica verso cui sia tenuto a fornire informazioni attinenti all'Associazione;
8. predisponga un falso rendiconto per giustificare l'uso dei fondi concessi all'Associazione oppure per modificare le risultanze delle scritture contabili obbligatorie a favore o in danno dell'Associazione;
9. acceda a sistemi informatici dell'Associazione senza essere autorizzato o acceda a sistemi informatici di terzi in modo fraudolento o, comunque, senza le necessarie autorizzazioni per avvantaggiare, anche solo indirettamente, la stessa Associazione;
10. commetta atti in pregiudizio alla normativa sull'igiene e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, oppure manometta o disattivi sistemi destinati alla prevenzione degli infortuni sul lavoro;
11. ometta di comunicare eventuali abusi, comportamenti illegittimi o illegali, ovvero violazioni del modello organizzativo dell'Associazione commessi da altri dipendenti/collaboratori di cui venga a conoscenza;
12. effettui segnalazioni di eventuali abusi, comportamenti illegittimi o illegali, ovvero violazioni del modello organizzativo di AISM, infondate o comunque non veritiere, laddove tale comportamento sia posto in essere con dolo o colpa grave.

7.3. Sanzioni per Soci AISM e Volontari

L'inosservanza, da parte dei Soci AISM e dei Volontari, delle disposizioni del Modello (per quanto di pertinenza degli specifici rapporti in essere), ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV determina le sanzioni di seguito riportate. In caso di violazioni, i Soci ed i Volontari verranno sottoposti all'esame dell'organo competente in base allo Statuto e al Regolamento associativo che, tenuto conto del livello di gravità e reiterazione, previo adeguato contraddittorio e sentiti i Probiviri per i casi previsti dallo Statuto AISM, nel rispetto delle procedure derivanti dallo Statuto medesimo e dal Regolamento associativo, potrà disporre le seguenti sanzioni:

- a. In caso di socio e volontario che riveste una carica associativa territoriale:
 - La sospensione dalla carica territoriale;
 - La decadenza e temporanea incandidabilità ad una carica territoriale;
 - La decadenza e la definitiva incandidabilità ad una carica territoriale;
 - L'espulsione dall'Associazione.

La decisione dovrà essere assunta per la decadenza dalla carica di Consigliere, dal Consiglio Direttivo Nazionale, previo parere favorevole del Collegio dei Probiviri nei casi e nei modi previsti dal Regolamento AISM. Viceversa, nel caso in cui il socio o il volontario rivesta una Carica di Giunta Esecutiva Provinciale - sia esso Presidente, Vice Presidente, Tesoriere o Segretario Provinciale - sarà il Consiglio Direttivo Provinciale a pronunciarsi sulla loro decadenza da tale carica, restando sempre in capo al Consiglio Direttivo Nazionale la decisione sulla decadenza dalla carica di Consigliere Provinciale.

- b. In caso di socio e volontario che non rivesta una carica associativa, ma sia stato nominato referente di attività/portavoce:
 - La sospensione dalla nomina di referente/portavoce;
 - La decadenza dal ruolo di referente;
 - La decadenza e l'impossibilità in futuro, in via temporanea o definitiva, di assumere il ruolo di referente per la medesima e/o per altre attività;
 - L'espulsione dall'Associazione.
- c. In caso di socio che non rivesta alcuna carica o ruolo attivo potrà essere comminata:

- L'espulsione definitiva senza possibilità di iscriversi in futuro.
- d. In caso di Volontario che non sia anche socio:
- La sospensione dall'attività di volontario;
 - Lo spostamento ad altra attività;
 - La cessazione del rapporto di volontariato;
 - Non ammissione a tempo indeterminato come volontario AISM.

Nei casi b, c e d la decisione potrà essere assunta dal Consiglio Direttivo Provinciale, esclusa l'ipotesi di espulsione che è di pertinenza del Consiglio Direttivo Nazionale.

- e. In caso di socio e/o volontario che non rivesta una carica associativa, ma abbia ricevuto un incarico a livello nazionale:
- La sospensione dall'incarico;
 - La decadenza dall'incarico;
 - La decadenza e l'impossibilità in futuro, in via temporanea o definitiva, di assumere altri incarichi per la medesima e/o per altre attività;
 - L'espulsione dall'Associazione.

In tal caso, la decisione potrà essere assunta dal Consiglio Direttivo Nazionale o da altri soggetti da quest'ultimo delegati.

- f. In caso di socio e volontario che rivesta una carica associativa nazionale:
- La sospensione dalla carica nazionale;
 - La decadenza e temporanea incandidabilità alla carica nazionale;
 - La decadenza e la definitiva incandidabilità alla carica nazionale.

La decisione dovrà essere assunta dall'Assemblea Generale.

7.4. Sanzioni applicabili nei confronti dei Soggetti Apicali

Nei confronti dei Soggetti Apicali, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure e regole, nonché disposizioni del presente Modello, nonché di tutta la documentazione che di esso forma parte integrante, l'Associazione, tenuto conto del rapporto di natura fiduciaria esistente, adotterà quanto previsto dalla Legge, dal Codice Civile e dal CCL applicato, nonché le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte dell'Associazione, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

7.5. Misure applicabili per la tutela del Segnalante

In accordo con quanto previsto dalla L. 179/2017 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, l'Associazione - in caso di violazione delle misure a tutela del segnalante condotte illecite o violazioni del Modello, o di segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, che si rivelano infondate - ne valuta la gravità e applica le sanzioni previste ai paragrafi precedenti.



Associazione Italiana Sclerosi Multipla – Onlus
Via Operai, 40
16149 Genova
Centralino 010 27131

www.aism.it
aism@aism.it
legalecompliance@aism.it

Tutti i diritti sono riservati