
MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO AI SENSI DEL
D.LGS. N. 231/2001

– PARTE GENERALE –

APPROVATO IL 19.09.2024

- PARTE GENERALE -

1. INTRODUZIONE: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
2. I DESTINATARI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO.....	5
3. I PRESUPPOSTI OGGETTIVI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	5
4. LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE.....	7
5. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE	9
L'ASSOCIAZIONE PER LO SVILUPPO CULTURALE E SOCIALE COLOMBANO E BONIFACIO E L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	12
1. DESCRIZIONE DELL'ASSOCIAZIONE.....	12
2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ASSOCIAZIONE COLOMBANO E BONIFACIO	13
2.1. Finalità	13
2.2. Struttura	14
3. DESTINATARI	15
4. RAPPORTI CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE.....	16
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI	17
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	18
LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ASSOCIAZIONE	19
IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI E L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
1. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
2. I COMPITI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
3. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	23
4. DURATA E REVOCA.....	24
5. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
5.1. Flussi informativi periodici nei confronti dell'organismo di vigilanza	24
5.2. Flussi informativi dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi direttivi.	25
6. WHISTLEBLOWING	26
IL SISTEMA DISCIPLINARE	27
1. FINALITÀ.....	27
2. DESTINATARI	27

3.	CONDIZIONI	28
4.	LE SANZIONI DISCIPLINARI.....	29
4.1.	Violazioni commesse da dipendenti	29
4.2.	Violazioni commesse dal Comitato direttivo	31
4.3.	Violazioni commesse dai professionisti che prestano attività a favore dell'Associazione Colombano e Bonifacio e dalle Parti Terze	32

1. INTRODUZIONE: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il decreto legislativo 231/2001 (*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*), entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali).

L’importanza di tale intervento legislativo è dovuta al fatto che, dopo annosi dibattiti in seno alla dottrina e alla giurisprudenza, è stata introdotta per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi – o solo tentati – nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Una forma di responsabilità dell’ente che si aggiunge a quella propria della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato e che, sostanzialmente, mira a sanzionare l’ente che non si sia organizzato per evitare fenomeni criminosi commessi nel suo ambito, quando soggetti funzionalmente riferibili allo stesso abbiano commesso taluno dei reati indicati dal decreto, come si dirà meglio in seguito. Si tratta quindi di una responsabilità distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e che sussiste anche qualora non ne sia stato identificato l’autore, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore è intervenuto a più riprese negli anni estendendo l’applicazione di tale normativa via via a nuove tipologie di reati, quali, a titolo esemplificativo, i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro; i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; i delitti informatici e il

trattamento illecito dei dati; i reati di criminalità organizzata; i delitti contro l'industria e il commercio e in materia di diritto d'autore; i reati e gli illeciti amministrativi ambientali; i reati tributari; il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; i reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati.

La portata innovativa del d.lgs. 231/2001, come anticipato sopra, è rappresentata dalla previsione della responsabilità della persona giuridica in dipendenza dalla commissione di un fatto di reato. Pertanto, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 231/2001 gli enti non possono più dirsi estranei alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

2. I DESTINATARI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO

Il decreto 231/2001 indica come destinatari *“gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, comma 2). Sono estranei all'ambito di applicazione della normativa, invece, lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1, comma 3).

Pertanto, rientra nel novero dei destinatari della norma in questione anche codesta Associazione.

3. I PRESUPPOSTI OGGETTIVI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Come già anticipato, i presupposti oggettivi per l'applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001 sono:

- i. la commissione di un reato tra quelli espressamente previsti nel decreto, i c.d. reati presupposto (c.d. principio di tassatività): i reati che possono fondare la responsabilità amministrativa dell'ente, sopra in parte elencati, sono indicati nel decreto in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 d.lgs. n. 231/2001. L'elenco, nell'ultima versione

disponibile alla data di adozione del presente Modello, è a questo allegato (**Allegato 1** al presente Modello).

- ii. che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (art. 5 d.lgs. n. 231/2001): il reato si considera commesso *nell'interesse* dell'ente, ogniqualvolta la condotta illecita sia determinata da un interesse dell'ente – sia pure parziale o marginale – anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'associazione; del pari, la medesima responsabilità è ascrivibile a quest'ultima ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (non necessariamente di natura economica), anche indiretto, nel caso in cui l'autore del reato abbia agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio all'ente. Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.
- iii. che il reato sia stato commesso da parte di soggetti qualificati, a vario titolo legati all'ente: l'art. 5 d.lgs. n. 231/2001, distingue due ipotesi e prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:
 - 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»*, i c.d. soggetti apicali. Si tratta di persone dotate effettivamente di un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Rientrano in questa categoria anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente ovvero di sue sedi distaccate.
 - b) *«da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)»*, i c.d. soggetti sottoposti. Rientrano in questa categoria i dipendenti e i collaboratori, ma anche i soggetti non appartenenti al personale dell'ente che però abbiano una mansione da svolgere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Ciò al fine di evitare che l'ente possa andare esente da responsabilità delegando a collaboratori esterni attività rilevanti ai fini del Decreto 231.

A seconda che il reato sia commesso dai c.d. soggetti apicali o dai sottoposti, variano i criteri per l'attribuzione della responsabilità dell'ente, nel senso che si vedrà meglio dopo.

La responsabilità dell'ente avente la sede principale nel territorio dello Stato sussiste anche se i reati sono **commessi all'estero** (art. 4), purché per i medesimi reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, al ricorrere delle condizioni previste dal d.lgs. n. 231/2001. Con la legge 16 marzo 2006, n. 146 (*«Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001»*), i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti collettivi in genere sono stati estesi ai "reati transnazionali".

4. LA COLPA DI ORGANIZZAZIONE

L'esistenza dei richiamati requisiti, che consentono di collegare il reato all'ente, non è sufficiente per la configurazione della responsabilità. Il legislatore, infatti, impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente sulla base di requisiti soggettivi che, di fatto, esprimono una colpa di organizzazione, intesa come mancata o inefficace adozione e attuazione di regole volte a prevenire la commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 nello svolgimento dell'attività dell'associazione.

A tal proposito, gli artt. 6 e 7 del Decreto descrivono differenti regimi probatori per l'accertamento della responsabilità amministrativa, ma prevedono, in ogni caso, l'esenzione dalla responsabilità qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, di gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione delle attività, un corretto sistema di flussi informativi e di protocolli operativi, nonché la presenza fattiva dell'Organismo di Vigilanza rappresentano i principali strumenti idonei ad escludere la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

In particolare, nel caso in cui il reato sia stato commesso dai soggetti c.d. **apicali**, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che (art. 6):

- a) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a impedire reati della specie di quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, e di curare il loro aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone apicali hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Sussiste in questa ipotesi, dunque, una presunzione di riferibilità del reato all'ente (dovuta al fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la volontà della persona giuridica) superabile se l'ente stesso riesce a dimostrare la sussistenza delle quattro condizioni suindicate.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti c.d. **sottoposti**, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. In ogni caso, tale inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

L'efficacia del modello richiede, in via principale:

- a) l'individuazione delle attività dell'ente nell'ambito delle quali possono essere commessi reati presupposto;
- b) la previsione di specifici protocolli volti a disciplinare l'attività dell'ente nelle aree sensibili;
- c) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a ad impedire la commissione di reati presupposto;

- d) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) la previsione di misure idonee, in considerazione dell'attività svolta, della natura e della dimensione dell'organizzazione dell'ente, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge nonché a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni favorevoli alla commissione di reati presupposto.

L'effettiva attuazione del modello richiede, in via principale:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono rilevate violazioni significative delle prescrizioni o quando intervengono significative modifiche nell'organizzazione o nell'attività;
- b) la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- c) adeguate iniziative di formazione e informazione del personale.

5. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, espressamente previste dall'art. 9 del Decreto, sono:

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

La **sanzione pecuniaria** si applica sempre, qualora il Giudice ritenga l'ente responsabile dell'illecito contestato. Questa sanzione viene comminata secondo un sistema bifasico basato su «quote», determinate dal Giudice tanto nel numero quanto nell'ammontare di ciascuna: il numero varia in relazione alla gravità dell'illecito, al grado della responsabilità dell'ente e all'attività svolta per eliminare

o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (da un minimo di 100 a un massimo di 1.000); l'importo della singola quota (da un minimo di 258 e un massimo di 1.549 euro), viene stabilito tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

Le **sanzioni interdittive** si applicano in aggiunta a quelle pecuniarie e solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (art. 13), quando l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso dai c.d. apicali ovvero dai c.d. sottoposti se, con riferimento a questi ultimi, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; oppure in caso di reiterazione degli illeciti. Si tratta di sanzioni particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Le sanzioni interdittive sono, di norma, temporanee; sono applicate in via definitiva solo nei casi espressamente indicati (art. 16); possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente nonché fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole (art. 45).

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato

ovvero si sia adoperato in tal senso, abbia adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, abbia messo a disposizione il profitto conseguito.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato, o eventualmente di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o profitto del reato, è una sanzione obbligatoria nel caso di condanna (art. 19).

La pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18) può essere disposta dal giudice penale solo nel caso in cui all'ente venga applicata anche una sanzione interdittiva. È una misura idonea a recare un grave impatto sull'immagine dell'ente poiché consiste, in breve, nella pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero.

L'ASSOCIAZIONE PER LO SVILUPPO CULTURALE E SOCIALE COLOMBANO E BONIFACIO E L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. DESCRIZIONE DELL'ASSOCIAZIONE

L'Associazione per lo Sviluppo Culturale e Sociale Colombano e Bonifacio (d'ora in poi, "l'Associazione") costituisce, in via prioritaria, strumento e sussidio per le attività e le iniziative della Memores Domini e degli associati della medesima. La Memores Domini è un'associazione ecclesiale privata universale, dotata di personalità giuridica nell'Ordinamento canonico per decreto del Pontificio Consiglio per i Laici. Specificamente, l'associazione si propone di svolgere e favorire ogni e qualsiasi attività che riterrà più opportuna, quale per esempio (art. 3 Statuto):

- Sostenere l'attività della Memores Domini prestando alla stessa qualsiasi tipo di assistenza, anche di natura economico-finanziaria;
- Svolgere e prestare a favore e a supporto della Memores Domini qualsivoglia servizio, ivi compresi servizi di carattere amministrativo e finanziario;
- Far crescere, formare e aiutare esperienze di comunità cristiana;
- Creare strumenti e opere educative per fanciulli e giovani, come scuole e istituti;
- Formare e aiutare in ogni modo le famiglie che si rifanno agli scopi suddetti;
- Promuovere e sviluppare comunità le quali a partire dal loro lavoro o comunque dalla loro responsabilità nella società vogliano insieme assumersi compiti ed opere di carità, con particolare riferimento alla assistenza degli anziani e a comunità terapeutiche;
- Collaborare ed aderire a qualsiasi ente pubblico o privato, locale, nazionale o internazionale nonché a organismi, movimenti e associazioni con i quali condivide gli scopi istituzionali;
- Promuovere, sostenere nonché contribuire alla costituzione di enti aventi scopo analogo, o comunque connesso al proprio, fornendo agli stessi qualsivoglia tipo di assistenza culturale,

economica e tecnica, ed eventualmente coordinandone le iniziative anche per quanto concerne gli aspetti strettamente connessi allo sviluppo dell'attività.

L'Associazione non ha scopo di lucro ma svolge attività patrimoniale, economica e finanziaria, utile e opportuna per il raggiungimento dei propri scopi.

L'Associazione ha sede a Milano. È, tuttavia, proprietaria di immobili siti in Spagna, Argentina e Lituania.

L'Associazione Colombano è altresì unico Socio Amministratore di due società semplici: Dimore S.S. e Palazzaccio 65 S.S..

È altresì socia di VIR Company S.r.l., Inmuebles Para Vivir S.r.l. e di ASBOL Ltd.

L'Associazione, infine, è proprietaria e gestisce la "Casa per ferie San Francesco" a Varigotti (SV).

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ASSOCIAZIONE COLOMBANO E BONIFACIO

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in poi anche "il Modello") è inteso come l'insieme dei principi etici, regole comportamentali e protocolli operativi adottati dall'Associazione al fine di prevenire la commissione dei reati suscettibili di dare luogo alla responsabilità amministrativa di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Il presente Modello, vincolante per l'Associazione, è redatto in conformità alle Linee Guida elaborate da Confindustria ed aggiornate, da ultimo, nel mese di giugno 2021.

2.1. Finalità

Attraverso l'adozione del Modello, l'Associazione intende perseguire le seguenti finalità:

- rendere noto ai Dipendenti, all'Amministrazione, alle Parti Terze e a tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Associazione, che la stessa è impegnata a prevenire condotte contrarie a leggi, regolamenti, norme di vigilanza o comunque poste in essere in violazione del

- regolamento interno e dei principi etico-comportamentali cui l'Associazione si ispira, diffondendo così una cultura d'impresa basata sulla legalità;
- informare i Dipendenti, l'Amministrazione, le Parti Terze e tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Associazione circa le attività che comportano il rischio di commissione di reati presupposto;
 - attuare un'efficiente ed efficace organizzazione dell'attività associativa, ponendo particolare attenzione sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
 - informare i Dipendenti, l'Amministrazione, le Parti Terze e tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Associazione circa le conseguenze che possono derivare dalle condotte non conformi e, in particolare, delle gravose sanzioni amministrative applicabili all'Associazione nel caso di commissione di taluno tra i reati indicati nel d.lgs. n. 231/2001, quale presupposto per l'attribuzione della responsabilità amministrativa;
 - perseguire la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'Associazione mediante: *a)* il richiamo dei destinatari del Modello a un comportamento corretto e trasparente, nonché all'osservanza del regolamento interno, dei principi etici, delle regole comportamentali e dei protocolli operativi adottati dall'Associazione; *b)* il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio; *c)* la formazione dei destinatari alla corretta esecuzione dei compiti affidati; *d)* l'istituzione di un sistema disciplinare per i casi di violazione del Modello;
 - nel caso in cui venga commesso un reato dal quale discende la responsabilità amministrativa di cui al d.lgs. n. 231/2001, consentire all'Associazione di beneficiare dell'esimente prevista dal decreto e, al contempo, migliorare lo svolgimento delle attività, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.2. Struttura

Il Modello è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale contiene i principi e le regole comportamentali di organizzazione, svolgimento e controllo delle attività dell'Associazione, nonché il quadro normativo di riferimento (d.lgs. n. 231/2001), l'organizzazione associativa, il sistema dei controlli e il sistema disciplinare.

La Parte Generale include altresì il Codice Etico, che deve considerarsi parte integrante del Modello (v. **Allegato 2** al presente Modello).

La Parte Speciale individua le c.d. aree a rischio in funzione delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e le c.d. attività sensibili, ossia le attività dove, in astratto, è maggiore il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità degli enti.

Per ciascuna area a rischio, la Parte Speciale definisce i Protocolli che devono guidare l'operato che ciascun Destinatario è tenuto a seguire per la prevenzione degli illeciti.

Sono da considerarsi parte integrante del presente Modello, e quindi vincolanti, le procedure adottate dall'Associazione in attuazione dei Protocolli definiti nella Parte Speciale.

3. DESTINATARI

I destinatari del Modello sono tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nello stesso.

In particolare, sono destinatari del Modello:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nell'Associazione o in una sua unità organizzativa autonoma;
- i dipendenti e tutti coloro che collaborano, a qualsiasi titolo, con l'Associazione, compresi coloro che prestano attività di volontariato;
- i Consulenti e tutte le figure che, pur non facendo parte del personale interno della Associazione, agiscono su mandato, per conto o nell'interesse della stessa (quali, ad esempio, il consulente fiscale);
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello si applica inoltre a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente o contrattualmente legati all'Associazione, agiscano secondo le indicazioni degli Amministratori e di coloro che rivestono e/o esercitano di fatto funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Associazione.

Gli organi amministrativi e gli incaricati dei rapporti con controparti collaborano con l'Organismo di Vigilanza per identificare eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in considerazione dei rapporti giuridici e delle attività intraprese dagli stessi nei confronti dell'Associazione.

I destinatari del Modello sono tenuti a:

- evitare comportamenti in contrasto con le disposizioni del Modello, del Codice Etico e con la normativa applicabile;
- rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza per ottenere i necessari chiarimenti sulle modalità di applicazione del Modello e/o delle leggi applicabili;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi violazione, anche solo potenziale, del Modello, secondo le modalità descritte nel Regolamento Whistleblowing;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza, durante eventuali indagini condotte dall'Associazione, dall'Organismo di Vigilanza o da autorità pubbliche, relative a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

4. RAPPORTI CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE

Come anticipato sopra, l'Associazione Colombano è unico Socio Amministratore di due società semplici: Dimore S.S. e Palazzaccio 65 S.S.. È, altresì, socia di VIR Company S.r.l., Inmuebles Para Vivir S.r.l. e di ASBOL Ltd.

Con riferimento alla tematica della *holding* per il reato eventualmente commesso nella controllata, si ritiene utile in questa sede specificare che non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della prima, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate. Tuttavia, alla luce dei rapporti intercorrenti tra la Società italiana e quella spagnola o inglese, e dell'assetto della loro governance, si ritiene utile fare alcune specificazioni.

Infatti, la controllante potrebbe essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- i. sia stato commesso un reato presupposto nel suo interesse o vantaggio;
- ii. persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso. Ad esempio, sul punto, possono rilevare:
 - direttive che abbiano un rilievo penale, se il comportamento degli autori del reato nell'ambito della società controllata sia derivato in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici della controllante;
 - la coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della *holding* e quelli della controllata: in tal caso, infatti, aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché gli enti in questione potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale ma sostanzialmente coincidenti.

Tale ultimo punto è, peraltro, descrittivo della situazione dell'Associazione.

Alla luce di quanto detto, e nel rispetto della autonomia delle società, si ritiene opportuno che ogni comunicazione inerente all'attività di direzione e coordinamento avvenga in forma ufficiale e per iscritto, così da essere successivamente ricostruibili, se necessario.

Eventuali coinvolgimenti in processi di natura penale, nonché l'essere stati attinti da una qualsiasi sanzione relativa all'attività della società controllata, devono essere senza ritardo comunicati agli organi amministrativi della controllante, nell'ottica della promozione di rapporti corretti e trasparenti.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

L'Associazione Colombano e Bonifacio promuove la diffusione del Modello con modalità idonee a garantirne l'effettiva conoscenza da parte dei destinatari:

- una copia cartacea del Modello è sempre disponibile presso la sede dell'Associazione, in luogo aperto a tutti e facilmente accessibile;
- l'Associazione invia una copia informatica del Modello ai dipendenti e all'Amministrazione, nonché a tutti i membri degli organi sociali;
- in caso di aggiornamento del Modello, l'Associazione invia una comunicazione interna ai dipendenti, all'Amministrazione e a tutti i membri degli organi sociali.

La comunicazione relativa alla prevenzione dei reati deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

Nei contratti che regolano i rapporti con le Parti Terze è presente una dichiarazione di impegno ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 con la quale i fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali dichiarano sotto la propria responsabilità di impegnarsi al rispetto del Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Associazione.

L'Associazione si impegna a sviluppare, annualmente, un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari, prevedendo il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello. È necessario che l'attività di formazione appena descritta sia promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza dell'Associazione che, nello svolgimento dell'incarico, potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni.

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'aggiornamento, le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza della Amministrazione, anche tramite il conferimento dell'incarico a consulenti e professionisti con specifica competenza in materia ed anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza (tramite segnalazione in forma scritta) e si rendono necessari in presenza di:

- a. rilevanti modifiche delle norme di riferimento, o di modifiche nell'organizzazione o nell'attività associativa;

- b. sopravvenute violazioni o elusioni delle disposizioni ivi contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia.

L'Organo di Vigilanza riceve dal Presidente informazioni e segnalazioni riguardanti le variazioni verificatesi nell'assetto organizzativo, nelle procedure e nelle modalità gestionali dell'ente. Qualora si rendano necessarie modifiche esclusivamente formali, come chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente può intervenire autonomamente dopo aver consultato l'Organo di Vigilanza, riferendo al Comitato Direttivo nella prima riunione utile.

L'aggiornamento, le modifiche e le integrazioni del Modello adottati dall'organo amministrativo sono tempestivamente comunicati per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ASSOCIAZIONE

L'Associazione si è dotata di un organigramma (**allegato 3**) – volto a rendere trasparenti ruoli e le competenze in base all'area di appartenenza – in cui viene rappresentata la struttura organizzativa interna della Associazione, specificando le strutture in cui si suddivide l'attività aziendale e i relativi soggetti ivi incardinati;

Tale documento viene costantemente aggiornato in funzione dei cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa.

L'amministrazione dell'Associazione è affidata a un Comitato Direttivo, composto di sette membri, dei quali tre nominati dal Comitato Direttivo della Memores Domini e quattro nominati dall'Assemblea dei Soci. Al suo interno, il Comitato Direttivo elegge tra i membri designati dalla Memores Domini, il Presidente e il Vice Presidente. Al Comitato direttivo spettano tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Associazione. La legale rappresentanza dell'Associazione di fronte a terzi e in giudizio spetta, invece, al Presidente.

Il direttore dell'Associazione è stato inserito come figura di coordinamento operativo fra le varie aree in cui è strutturata l'associazione. Ha conoscenza di tutti i processi aziendali e può quindi seguire la loro ottimizzazione e raccordare le varie aree, garantendo così lo svolgersi ordinato del lavoro. Ha altresì il

compito di essere il riferimento nel rapporto con i dipendenti e con tutti coloro che a qualsiasi titolo prestano la loro attività in favore o in nome dell'Associazione.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI E L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'organismo di vigilanza interno all'ente (di seguito anche "OdV") ha il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento" (art. 6, comma 1, lett. b).

L'organo amministrativo, considerate le dimensioni dell'Associazione, il suo assetto organizzativo e le caratteristiche del business, nonché le linee guida esistenti in materia, istituirà l'Organismo di Vigilanza nominando i suoi componenti, dopo averne determinato il numero, nel rispetto dei requisiti successivamente indicati.

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'organo amministrativo ha facoltà di scegliere liberamente i componenti dell'Organismo, avente struttura collegiale, tra i soggetti che abbiano i requisiti sottoelencati. La nomina dell'OdV, nonché la determinazione del compenso, della durata dell'incarico e del budget per l'esercizio delle attività di vigilanza, spettano anch'essi al Comitato direttivo.

1. I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I requisiti che ogni membro dell'Organismo di vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle proprie funzioni sono:

a) Autonomia e indipendenza

L'OdV risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo all'Organo Amministrativo. Questi requisiti sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che

costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività dell'Associazione, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'Ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della sua funzione, risponde soltanto al Comitato Direttivo.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-scientifiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, anche di tipo ispettivo e consulenziale. È richiesta la conoscenza della normativa rilevante, delle norme interne e dei processi aziendali, nonché dei principi generali in materia di controllo e di gestione dell'organizzazione.

c) Continuità di azione

L'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine, in modo da garantire la continuità dell'attività di monitoraggio, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da e per le strutture interne. L'OdV deve inoltre curare l'attuazione del Modello, monitorarne l'osservanza e promuoverne il costante aggiornamento.

d) Onorabilità, assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela

A ciascun membro dell'OdV è richiesto di non trovarsi in alcuna delle seguenti condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità:

- condanna, con sentenza passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001;
- condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- condanna ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, con sentenza passata in giudicato, di un ente per il quale il soggetto svolgeva l'incarico di membro dell'OdV, qualora risulti dagli atti la "omessa o

insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto;

- trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla legge con riferimento ad amministratori e sindaci;
- avere rapporti di parentela con i vertici dell’Associazione.

Ciascun membro dell’OdV decade dal proprio ufficio qualora, successivamente alla nomina da parte dell’Organo amministrativo, sopravvenga una causa di ineleggibilità e/o incompatibilità.

In caso di particolare gravità, anche prima del passaggio in giudicato della sentenza, l’Organo amministrativo può disporre la sospensione del componente dell’OdV e la nomina di un sostituto *ad interim* sino all’eventuale pronuncia di sentenza di assoluzione ovvero sino alla scadenza dell’incarico.

2. I COMPITI E I POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

All’Organismo di Vigilanza sono affidati, in via generale, i seguenti compiti:

- vigilare sull’osservanza del Modello da parte dei destinatari e sull’adeguatezza ed effettività del Modello in relazione alla struttura associativa e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati, attraverso verifiche sia periodiche che straordinarie;
- vigilare sull’opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti;
- informazione e formazione sul Modello, mediante la promozione di iniziative specifiche;
- valutare eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- sollecitare l’attuazione del Modello, anche tramite l’emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree problematiche e dei settori a rischio;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso audizioni e riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha accesso alla documentazione aziendale che ritiene rilevante;
- attivare, svolgere o delegare le indagini interne;
- attivare e monitorare una casella di posta elettronica dedicata, predisposta dall'Associazione al fine di ricevere dalle varie funzioni eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o a ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- coordinarsi con l'Amministrazione per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, fermo restando le competenze degli stessi per l'irrogazione della misura adottabile e per il relativo procedimento decisionale.

A tali fini, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dall'Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso, di stanziamento di una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). Inoltre, l'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare tempestivamente l'Amministrazione.

3. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di almeno 5 anni.

4. DURATA E REVOCA

La determinazione della durata dell'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza spetta al Comitato direttivo, così come la revoca dell'Organismo o di un suo componente.

Il Comitato direttivo può revocare per giusta causa, in qualsiasi momento, i componenti dell'Organismo di Vigilanza. Si intende per giusta causa: a) l'interdizione o l'inabilitazione, o una grave infermità che rende il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni; b) l'attribuzione al soggetto di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, di indipendenza e di continuità dell'azione che sono propri dell'OdV; c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'organismo; d) il venir meno all'obbligo di riservatezza; e) la perdita dei requisiti di cui al paragrafo 1.

Ciascun componente dell'OdV è tenuto a comunicare all'Organo amministrativo, senza ritardo e tramite il Presidente dell'Organismo, la perdita dei requisiti di cui al paragrafo 1.

Il Comitato direttivo revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo con adeguata motivazione e provvede alla sua immediata sostituzione.

5. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'organo amministrativo in merito all'adeguatezza, all'efficace attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

5.1. Flussi informativi periodici nei confronti dell'organismo di vigilanza

L'art. 6, co. 2, lett. d) del decreto legislativo n. 231/2001 individua specifici *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*, in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di verifica.

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

L'obbligo informativo è rivolto a tutti i destinatari del Modello, e riguarda le informazioni che possono avere attinenza con potenziali violazioni del Modello (a titolo esemplificativo e non esaustivo, eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge; eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità; i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'ente, ecc.) e le informazioni relative all'attività della Associazione che possono assumere rilevanza per l'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti ad esso assegnati.

Tutti i destinatari del Modello devono comunicare con l'Organismo di Vigilanza attraverso l'indirizzo di posta elettronica di cui il medesimo Organismo si doterà e che sarà tempestivamente comunicato.

5.2. Flussi informativi dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi direttivi.

L'Organismo di Vigilanza effettua una precisa attività di *reporting* nei confronti dell'Amministrazione. La relazione viene inviata per iscritto, annualmente, al Comitato direttivo.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione descrittiva concernente:

- la sintesi delle attività svolte nel periodo considerato;
- i controlli svolti e l'esito degli stessi;
- le verifiche specifiche e l'esito delle stesse;
- le eventuali criticità del Modello;
- le eventuali nuove attività sensibili;
- le proposte di miglioramento del Modello;
- un resoconto sintetico delle segnalazioni eventualmente pervenute e l'esito delle verifiche sulle stesse, nel rispetto della riservatezza dei segnalanti in buona fede;
- le attività di formazione svolte o sollecitate dall'Organismo di Vigilanza;
- la rendicontazione delle spese sostenute, accompagnata da una valutazione sulla congruità del budget messo a disposizione dell'OdV;
- il piano delle attività previste per l'anno successivo.

Il Comitato direttivo in ogni caso ha la facoltà di convocare/interloquire/udire in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di convocare/interloquire/udire il predetto organo. Tutti gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati; copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organi di volta in volta coinvolti.

6. WHISTLEBLOWING

La l. 179/2017 (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) ha introdotto una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del cd. whistleblowing inserendo nuove previsioni all'art. 6 co. 2-bis del Decreto 231, con l'obiettivo di incentivare l'emersione delle violazioni del Modello o di altri illeciti di cui i lavoratori possono venire a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa.

Ai sensi della nuova normativa, ulteriormente recentemente modificata ad opera del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, gli enti devono prevedere adeguati canali di segnalazione ed efficienti modalità di gestione della medesima, assicurando la riservatezza e la tutela del segnalante, oltre che prevedendo specifiche sanzioni nei confronti di chi viola la nuova disciplina.

L'Associazione Colombano e Bonifacio, in ossequio alla normativa di cui sopra e in conformità con le principali Linee Guida in materia, si è dotata di un apposito regolamento al quale qui si rimanda (v. **Allegato 4** – Regolamento Whistleblowing).

IL SISTEMA DISCIPLINARE

1. FINALITÀ

Il D.lgs. n. 231 del 2001 prevede l'introduzione di «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*», commesse sia da soggetti posti in posizione apicale (art. 6, co. 2, lett. e) che da quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della stessa (art. 7, co. 4, lett. b).

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può infatti prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D.Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne. In altri termini, la previsione di un adeguato sistema idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i destinatari. Al riguardo, è opportuno precisare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione dei reati presupposto, promuovendo nel personale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Associazione, la consapevolezza della volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati. Il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle previsioni del Modello, pertanto, mira a rendere effettiva ed efficace l'attuazione dello stesso nonché l'azione dell'OdV.

Il potere disciplinare è posto in capo al Comitato direttivo.

2. DESTINATARI

Sono soggetti al sistema disciplinare:

- i dipendenti e tutti coloro che collaborano, a qualsiasi titolo, con l'Associazione, compresi coloro che prestano attività di volontariato;
- i soggetti apicali;
- i terzi destinatari.

3. CONDIZIONI

Il sistema disciplinare è applicabile ai Destinatari del Modello nel caso in cui siano accertate violazioni delle norme di legge, del presente Modello o del Codice Etico, a prescindere dall'instaurazione o dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale.

Nei confronti dei dipendenti, le sanzioni disciplinari sono applicate nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 l. 20 maggio 1970, n. 300 e della contrattazione collettiva applicata. Lo scopo delle sanzioni disciplinari è, per quanto possibile, "conservativo", ossia quello di recuperare comportamenti corretti; per tale motivo, le sanzioni sono applicate progressivamente.

In particolare, ai fini dell'irrogazione delle sanzioni disciplinari diverse dal rimprovero verbale per le infrazioni più lievi, è necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito. La contestazione deve essere fatta per iscritto al dipendente, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Il lavoratore ha il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione.

Resta salva la facoltà per la Associazione di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare dalle violazioni dei dipendenti, membri degli Organi Sociali, Organismo di Vigilanza, Parti Terze.

4. LE SANZIONI DISCIPLINARI

Il sistema sanzionatorio deve essere informato al principio di proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, in ossequio: i) alla gravità della violazione; ii) alla tipologia di rapporto di lavoro (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, volontario, ecc.); iii) all'eventuale recidiva.

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

4.1. Violazioni commesse da dipendenti

Le violazioni delle norme di legge, del presente Modello o del Codice Etico nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei a esporre l'Associazione all'applicazione di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001, qualora commessi da lavoratori subordinati, potranno determinare, anche sulla base degli specifici CCNL di categoria, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- 1) il rimprovero verbale;
- 2) il rimprovero scritto;
- 3) una decurtazione pecuniaria, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- 4) la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 5) il licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso o con preavviso;
- 6) il licenziamento senza preavviso.

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

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;

- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi o regolamenti interni della Associazione;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nella seguente tabella:

**RIMPROVERO
VERBALE O SCRITTO**

Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:

- l'inosservanza delle procedure prescritte;
- l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio;
- la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;
- l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231.

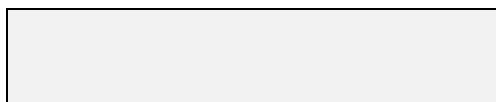
**DECURTAZIONE
PECUNIARIA**

Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità;
- il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.

**SOSPENSIONE DALLA
RETRIBUZIONE E DAL
SERVIZIO**

Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse della Associazione arrechi danno alla



stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.

**LICENZIAMENTO CON
INDENNITÀ SOSTITUTIVA
DI PREAVVISO O CON
PREAVVISO**

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D.Lgs. 231/01.

**LICENZIAMENTO SENZA
PREAVVISO**

Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione alla Associazione delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'Associazione stessa.

4.2. Violazioni commesse dal Comitato direttivo

Coloro che rappresentano il vertice della Associazione e ne manifestano l'immagine verso l'esterno, devono acquisire e rispettare i valori della correttezza e della trasparenza posti a fondamento del presente Modello, in modo da costituire un esempio virtuoso per tutti coloro che – a qualsiasi livello – operano per la Associazione.

Le violazioni del presente Modello e/o del Codice Etico, nonché l'assunzione di comportamenti idonei a esporre l'ente all'applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001, fatta salva la facoltà della Associazione di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie, potranno determinare l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) il richiamo scritto, tramite raccomandata o pec;
- b) la sospensione temporanea della carica ricoperta, a seguito di una delibera del Comitato direttivo;

- c) la revoca dalla carica ricoperta, a seguito di una delibera del Comitato direttivo.

4.3. Violazioni commesse dai professionisti che prestano attività a favore dell'Associazione Colombano e Bonifacio e dalle Parti Terze

La violazione accertata del presente Modello o del Codice Etico, nonché l'assunzione di comportamenti idonei a esporre l'Associazione all'applicazione di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001, qualora commesse dalle Parti Terze, fatta salva la facoltà della Associazione di proporre azioni risarcitorie, potranno determinare:

- a) la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- b) la sospensione dell'esecuzione del contratto o l'applicazione di una penale;
- c) la rescissione del contratto.

Nel caso di violazioni commesse da coloro che prestano attività in favore o per conto dell'Associazione a titolo di volontari, si potrà procedere, a seconda della gravità della violazione, con la diffida al puntuale rispetto del Modello o con la sospensione della collaborazione.