



**Impresa Sociale Cooperativa Art. 32 Onlus**

Via G. Falcone, 14 - 61034 FOSSOMBRONE (PU)

Telefono e fax 0721 716197 - PEC [segreteria@pec.art32onlus.it](mailto:segreteria@pec.art32onlus.it)

[www.art32onlus.it](http://www.art32onlus.it) [info@art32onlus.it](mailto:info@art32onlus.it) [centrosalute@art32onlus.it](mailto:centrosalute@art32onlus.it)

C.F. e P.Iva 02555650411 - REA PS-191394

Albo Nazionale Società Cooperative C103973

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'IMPRESA SOCIALE COOPERATIVA ART. 32 ONLUS

Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

\* \* \*

## PARTE GENERALE

Ver.	Descrizione	Data
2	Approvazione definitiva Assemblea dei Soci	29.11.2019
1	Prima approvazione e adozione – Verbale C.D.A. nr. 100	09.09.2019



## Definizioni

---

- “Attività Sensibili”: attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore e applicato da ART. 32 ONLUS;
- “Codice Etico”: il Codice di etica aziendale adottato da ART. 32 ONLUS;
- “Organismo di Vigilanza” (OdiV): organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di ART. 32 ONLUS sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Destinatari”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni, professionisti e collaboratori, i Soci volontari;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di ART. 32 ONLUS (compresi i responsabili);
- “Soci volontari”: i Soci di Art. 32 Onlus che prestano attività volontaria in favore o per conto di ART. 32 ONLUS;
- “D.lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “ART. 32 ONLUS” o la “Società”: Impresa Sociale Cooperativa Art. 32 Onlus;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 predisposte dall’A.I.O.P.;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001 che sarà adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e l’organo di controllo di ART. 32 ONLUS;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nonché i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di ART. 32 ONLUS, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (fornitori, distributori, commissionari soggetti con cui la società costituisca raggruppamento temporaneo d’impresa - RTI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito delle Attività Sensibili;
- “Organo di controllo”: collegio sindacale o sindaco unico qualora previsto.
- “Reati”: i reati presupposto della responsabilità ex D.lgs. 231/2001

## 1. Introduzione

### 1.1 Quadro normativo di riferimento

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il decreto legislativo 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.



Il D.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune fattispecie di reato.

Il D.lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale delle società per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, si applicano sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- delitti contro la fede pubblica;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- abusi di mercato;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati transnazionali;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché antiriciclaggio;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- corruzione tra privati e istigazione alla corruzione;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati di razzismo e xenofobia.



## Impresa Sociale Cooperativa Art. 32 Onlus

Via G. Falcone, 14 - 61034 FOSSOMBRONE (PU)

Telefono e fax 0721 716197 - PEC [segreteria@pec.art32onlus.it](mailto:segreteria@pec.art32onlus.it)

[www.art32onlus.it](http://www.art32onlus.it) [info@art32onlus.it](mailto:info@art32onlus.it) [centrosalute@art32onlus.it](mailto:centrosalute@art32onlus.it)

C.F. e P.Iva 02555650411 - REA PS-191394

Albo Nazionale Società Cooperative C103973

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, saranno considerati rilevanti e quindi specificatamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

### 1.2 Le Linee Guida A.I.O.P.

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle "Linee guida per l'adozione del modello organizzativo e gestionale" emesse dall'Associazione Italiana Ospedalità Privata (A.I.O.P.) in conformità all'art. 6, comma 3, D.lgs. 231/2001.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

### 1.3 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello dovranno essere coerenti con quelle del Codice Etico adottato da ART. 32 ONLUS, pur avendo il presente modello finalità specifiche in ottemperanza al D.lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento da adottarsi in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la società ai fini della responsabilità di cui al D.lgs. 231/2001.

## 2. Il Modello di Governance e l'assetto organizzativo di ART. 32 ONLUS

### 2.1. L'assetto istituzionale: organi e soggetti

#### *Descrizione della Società*

ART. 32 ONLUS è una Impresa Sociale Cooperativa di tipo A con sede in Comune di Fossombrone (PU), iscritta al nr. C103973 dell'Albo Nazionale Società Cooperative, nonché all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali (DDS 185 del 23.12.2014).

La Società si propone, con spirito mutualistico e senza fini speculativi o di lucro, lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione, la tutela e la cura della salute, l'integrazione sociale della persona, attraverso



## Impresa Sociale Cooperativa Art. 32 Onlus

Via G. Falcone, 14 - 61034 FOSSOMBRONE (PU)

Telefono e fax 0721 716197 - PEC [segreteria@pec.art32onlus.it](mailto:segreteria@pec.art32onlus.it)

[www.art32onlus.it](http://www.art32onlus.it) [info@art32onlus.it](mailto:info@art32onlus.it) [centrosalute@art32onlus.it](mailto:centrosalute@art32onlus.it)

C.F. e P.Iva 02555650411 - REA PS-191394

Albo Nazionale Società Cooperative C103973

attività di prevenzione primaria e tutela dell'ambiente, nonché mediante la gestione di servizi sanitari, socio-sanitari, educativi e rieducativi ex art. 1 lettera a) legge 8 novembre 1991, n. 381.

La Società promuove le proprie attività adottando un comportamento socialmente responsabile, nel rispetto dei diritti dei lavoratori, degli utenti, dei fornitori, nonché del principio di leale collaborazione e cooperazione nei confronti della Pubblica Amministrazione e di ogni Ente con cui abbia rapporti.

La Società realizza i propri scopi sociali anche mediante il coinvolgimento delle risorse del territorio e della comunità, del volontariato, dei fruitori dei servizi e degli altri enti o organizzazioni con finalità di solidarietà sociale.

Costituisce, tra l'altro, oggetto sociale della Società:

- svolgere direttamente e/o in appalto o convenzione con enti pubblici e privati in genere, ovvero attraverso la partecipazione a società private, pubblico-private e ATI, le seguenti attività sanitarie, socio sanitarie e/o educative:
- organizzazione e/o gestione di strutture e servizi di tipo sanitario, socio-sanitario e assistenziale
- servizi di assistenza domiciliare, telesoccorso e teleassistenza, trasporto per soggetti in difficoltà

ART. 32 ONLUS ha realizzato e gestisce il POLIAMBULATORIO SOCIALE in Loc. Ponte degli Alberi, nel Comune di Montefelcino, struttura sanitaria autorizzata - Provvedimento SUAP Nr. 02/2017 del Reg. in data 17/02/2017 - all'esercizio delle attività specialistiche mediche, di diagnostica per immagini, di recupero e rieducazione funzionale, di medicina dello sport. Conformemente allo spirito e alle finalità mutualistiche proprie di Art. 32 Onlus, i servizi sono disponibili per chiunque e, al fine di sovvenire le persone in stato di difficoltà economica, il contributo al servizio è articolato in tre fasce, in funzione del reddito ISEE familiare:

- I<sup>a</sup> FASCIA, reddito ISEE inferiore a € 7.000,00: è prevista la gratuità della prestazione grazie al fondo di solidarietà attivato da Art. 32 Onlus;
- II<sup>a</sup> FASCIA, reddito ISEE inferiore a € 14.000,00: è previsto il versamento di un contributo al servizio ridotto.

L'Impresa Sociale Cooperativa eroga inoltre i seguenti servizi sanitari e socio-sanitari:

1. ASSISTENZA TELEFONICA E FRONT-OFFICE
2. SERVIZI A FAVORE DEGLI INVALIDI CIVILI
3. ATTIVITA' DI PREVENZIONE
4. PREVENZIONE IN ETA' SCOLARE
5. CONSULENZA AMBIENTALE E SANITARIA
6. MOBILITÀ E TRASPORTO DISABILI
7. ASSISTENZA DOMICILIARE AD INTEGRAZIONE DI A.D.I. E A.D.P.
8. ATTIVITA' DI FITNESS PRESSO IMPIANTO DEDICATO

### ***Amministrazione della Società***

Ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto sociale l'Impresa Sociale è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto dal Presidente e da quattro, sei o otto Consiglieri, tutti eletti dall'Assemblea fra i Soci aventi diritto di voto a norma dell'Art. 26. Nei limiti di cui sopra l'Assemblea può integrare il Consiglio di Amministrazione anche in corso di mandato.

### **2.3. Gli strumenti di governance di ART. 32 ONLUS**



La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società e che possono essere così riassunti:

- **Statuto:** in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Disposizioni organizzative:** individua le unità organizzative definendo, nel contempo, le relative responsabilità.
- **Sistema delle deleghe e delle procure:** stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società, e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della struttura organizzativa.
- **Sistema Normativo Procedurale:** comprende l'insieme delle norme (linee guida e procedure) che regolamentano le responsabilità e le modalità di esecuzione delle attività e delle fasi che costituiscono i processi aziendali.
- **Codice Etico:** esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

#### **2.4 Il sistema organizzativo in generale e il sistema delle deleghe e procure**

Il sistema organizzativo della Società si basa su strumenti normativi (organigrammi, disposizioni organizzative, linee guida/procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) chiara descrizione delle linee di riporto;
- b) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati);
- c) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" il trasferimento, non occasionale, all'interno dell'azienda, di responsabilità e poteri da un soggetto all'altro in posizione a questo subordinata. Si intende per "procura" il negozio giuridico con il quale una parte conferisce all'altra il potere di rappresentarla (ossia ad agire in nome e per conto della stessa). La differenza sostanziale rispetto alla delega è che essa assicura alle controparti di negoziare e contrarre con le persone preposte ufficialmente a rappresentare la Società.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) tutti coloro (compresi anche i dipendenti) che intrattengono per conto di ART. 32 ONLUS rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;





- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- f) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- g) le procure normalmente prevedono limiti di spesa e/o impegno; nel caso in cui esse non prevedano espressamente tali limiti e/o la necessità di firma congiunta, il rispetto di detti requisiti è sempre rimesso all'esame del Consiglio di Amministrazione;
- h) copie delle procure saranno trasmesse all'OdiV.

L'OdiV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

### **3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di ART. 32 ONLUS**

#### **3.1 Il Progetto di ART. 32 ONLUS per la definizione del proprio modello**

ART. 32 ONLUS ha avviato e realizzato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001 (di seguito, il “**Modello**”) di cui all'art. 6 del citato Decreto.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una “facoltà” dell'ente e non un obbligo, ART. 32 ONLUS ha deciso di procedere alla sua predisposizione e adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenta un'opportunità per rafforzare la sua cultura di *governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato a una prevenzione “attiva” dei Reati.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida dell'A.I.O.P. e alle politiche aziendali.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle fasi sinteticamente di seguito riassunte, che esclusivamente per una spiegazione metodologica, sono evidenziate autonomamente.

#### **3.1.1 Individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e i presidi di controllo**



L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, le "**Attività Sensibili**").

A tal fine è stata condotta un'analisi della struttura societaria e organizzativa nonché del sistema di controllo esistente che ha previsto:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria e organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* della Società;
- analisi storica ("*case history*") dei casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal D.lgs. 231/2001;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare delle Attività Sensibili ex d D.lgs. 231/2001;
- rilevazione del sistema di controllo esistente sulla base dei seguenti principi di controllo:
  - esistenza di procedure formalizzate;
  - tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
  - segregazione dei compiti;
  - esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

### **3.1.2 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo**

Al termine delle attività indicate nel precedente paragrafo è stato definito un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 di ART. 32 ONLUS, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e le indicazioni fornite dall'A.I.O.P.

### **3.2 La funzione del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a ART. 32 ONLUS di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua cultura di *governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di ART. 32 ONLUS anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a ART. 32 ONLUS di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del Reato stesso.





Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico adottato da ART. 32 ONLUS e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza (OdiV) sull'operato delle persone rispetto alle Attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### **3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello**

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is") esistenti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sulle Attività Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D.lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo in essere in azienda.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, ART. 32 ONLUS ha individuato i seguenti:

- a) la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico - funzionale aziendale e organizzativa (disposizioni organizzative e procure);
- b) il Codice Etico adottato da ART. 32 ONLUS;
- c) il sistema disciplinare di cui al CCNL applicabile;
- d) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- e) le procedure aziendali adottate da ART. 32 ONLUS.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le linee guida A.I.O.P., in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili di ART. 32 ONLUS;
- i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e in particolare:
  - a) l'attribuzione all'OdiV del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
  - b) la messa a disposizione dell'OdiV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli e a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
  - c) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);



- d) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e in particolare:
    - a) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;
    - b) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
    - c) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
    - d) la comunicazione all'OdiV delle informazioni rilevanti.

### **3.4 Il Modello di ART. 32 ONLUS**

La costruzione da parte di ART. 32 ONLUS di un proprio Modello ha comportato, dunque, un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D.lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il D.lgs. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del decreto, un valore scriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- a) processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- b) previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- c) processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) Codice Etico;
- e) OdiV;
- f) flussi informativi da e verso l'OdiV e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdiV;
- g) programma di verifiche periodiche sulle Attività Sensibili e sui relativi standard di controllo;
- h) sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- i) piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- j) criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Principi di riferimento del Modello (il presente documento);
- Codice Etico.

Il documento relativo ai Principi di riferimento del Modello contiene:

- I. nella parte generale, una descrizione relativa:
  - al quadro normativo di riferimento;
  - alla metodologia adottata per le attività di *risk assessment* e *gap analysis*;
  - alla individuazione e nomina dell'OdiV di ART. 32 ONLUS, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
  - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
  - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- II. nella parte speciale, una descrizione relativa:
  - alle principali fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001;



- ai processi/Attività Sensibili e relativi standard di controllo.

Il Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che informano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

#### **4. L'OdiV ai sensi del D.lgs. 231/2001**

##### **4.1 L'OdiV di ART. 32 ONLUS**

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001.

Il D.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdiV. In assenza di tali indicazioni, ART. 32 ONLUS ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'OdiV è preposto.

##### **4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdiV**

L'OdiV di ART. 32 ONLUS è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il mandato di tre anni rinnovabile, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dello stesso.

La nomina quale componente dell'OdiV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di OdiV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdiV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’OdiV ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell’OdiV ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche in primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti a essi assimilabili;
- condanna, anche in primo grado, a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell’attività e nello svolgimento dei compiti propri dell’OdiV.

In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l’assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all’assunzione dell’incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell’OdiV, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l’incarico.

La revoca dei poteri propri dell’OdiV e l’attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di membro dell’OdiV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull’attività svolta al Consiglio di Amministrazione e all’organo di controllo di cui al successivo paragrafo 4.3;
- l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’OdiV – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’OdiV.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere dell’organo di controllo – la sospensione dei poteri dell’OdiV e la nomina di un Organismo *ad interim*.



#### 4.2 Funzioni e poteri dell'OdiV

Le attività poste in essere dall'OdiV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo di amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdiV, in quanto è all'organo di amministrazione che rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdiV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, all'OdiV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
  - a) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - b) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - c) modifiche normative;
- promuovere il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- mantenere un collegamento costante con l'eventuale società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo di amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso l'organo di controllo;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;





## Impresa Sociale Cooperativa Art. 32 Onlus

Via G. Falcone, 14 - 61034 FOSSOMBRONE (PU)

Telefono e fax 0721 716197 - PEC [segreteria@pec.art32onlus.it](mailto:segreteria@pec.art32onlus.it)

[www.art32onlus.it](http://www.art32onlus.it) [info@art32onlus.it](mailto:info@art32onlus.it) [centrosalute@art32onlus.it](mailto:centrosalute@art32onlus.it)

C.F. e P.Iva 02555650411 - REA PS-191394

Albo Nazionale Società Cooperative C103973

- promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a Consulenti e Partner;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 6 del presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ART. 32 ONLUS curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'OdiV e dei suoi poteri.

### 4.3 Reporting dell'OdiV verso gli organi societari

L'OdiV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

L'OdiV ha due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente dell'Impresa Sociale;
- la seconda, almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdiV riferisce devono essere documentati.

L'OdiV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'OdiV predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 5 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.) da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'organo di controllo;
- con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'organo di controllo;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Qualora l'OdiV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.



L'organo di controllo e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdiV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

#### **4.4 Flussi informativi verso l'OdiV: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie**

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento contrario a quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, dalle norme di legge e dalle procedure interne.

Art. 32 Onlus ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati. In particolare, è stata attivata una apposita casella di posta elettronica [odv@art32onlus.it](mailto:odv@art32onlus.it), presso la quale inviare le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto dei dettami di cui al presente Codice.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., nonché nei principi contenuti nel Codice Etico.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto concerne Consulenti e Partner, ecc., sussiste l'obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante/amministratore della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

In caso di segnalazione:

- l'OdiV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 5 (*Sistema Disciplinare*);
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni di condotte illecite, presentate a tutela dell'integrità della società, dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'OdiV, da parte delle funzioni che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, le informazioni concernenti:

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

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale e internazionale, ovvero a trattativa privata; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità; ecc.);
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all’osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non compresa nell’elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

#### **4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall’OdiV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

### **5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello**

#### **5.1 Premessa**

ART. 32 ONLUS, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all’interno e all’esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di ART. 32 ONLUS è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente – per il conseguimento degli obiettivi di ART. 32 ONLUS in forza di rapporti contrattuali o a titolo volontario.

L’attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole direzioni, unità e funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall’OdiV, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: programmi di formazione, staff meeting, ecc.).



## Impresa Sociale Cooperativa Art. 32 Onlus

Via G. Falcone, 14 - 61034 FOSSOMBRONE (PU)

Telefono e fax 0721 716197 - PEC [segreteria@pec.art32onlus.it](mailto:segreteria@pec.art32onlus.it)

[www.art32onlus.it](http://www.art32onlus.it) [info@art32onlus.it](mailto:info@art32onlus.it) [centrosalute@art32onlus.it](mailto:centrosalute@art32onlus.it)

C.F. e P.Iva 02555650411 - REA PS-191394

Albo Nazionale Società Cooperative C103973

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata e integrata dall'OdiV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

### 5.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, ART. 32 ONLUS intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto, nonché delle aree in cui essi operano.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. E' inoltre garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Principi di riferimento del Modello, Codice Etico, informazioni sulle strutture organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali).

Ai nuovi dipendenti e ai nuovi componenti degli organi sociali verrà consegnata, all'atto dell'assunzione o di accettazione della carica, copia dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e, previa formazione, sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi del Modello ivi descritti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### 5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con ART. 32 ONLUS rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: Consulenti, Professionisti e Partner), o che prestano attività volontarie in favore o per conto di ART.32 ONLUS.

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi ART. 32 ONLUS fornirà il Codice Etico.

ART. 32 ONLUS, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale, al mercato.

## 6. Sistema disciplinare



## **6.1 Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

## **6.2 Misure nei confronti dei dipendenti**

### **6.2.1 Sistema disciplinare**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di ART. 32 ONLUS degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di ART. 32 ONLUS, soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative (di seguito semplicemente "CCNL") costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti (personale medico e non) nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dalle norme disciplinari dei CCNL applicati.

A ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito il termine di replica in ordine alla sua difesa come previsto dalla legge. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari. In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;

- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.
- il provvedimento disciplinare deve essere comminato non oltre 30 giorni dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione;
- ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione territoriale del lavoro, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi competenti.

### 6.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, ART. 32 ONLUS intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Costituiscono illecito disciplinare le violazioni delle misure di tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.4 nonché l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Fermi restando gli obblighi in capo a ART. 32 ONLUS derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. incorre nel provvedimento di **“richiamo verbale”** il lavoratore che violi i principi e/o le regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
2. incorre nel provvedimento di **“ammonizione scritta”** il lavoratore che sia recidivo nelle violazioni di cui al precedente punto 1. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
3. incorre nel provvedimento della **“multa”, non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione**, il lavoratore che violi i principi e/o le regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello che esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;



4. incorre nel provvedimento della **“sospensione” dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni** di effettivo lavoro il lavoratore che violando i principi e/o le regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell’ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
5. incorre nel provvedimento del **“licenziamento per giusta causa o giustificato motivo”** il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.lgs. 231/2001. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave pregiudizio morale e/o materiale per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito disciplinare.

E’ fatta salva la prerogativa di ART. 32 ONLUS di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell’illecito disciplinare;
- all’eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale comminerà le sanzioni, sentito anche il parere del superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata.

### **6.3 Misure nei confronti dei Responsabili**

In caso di violazione, da parte di responsabili, delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel presente Modello o di adozione, nell’espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non



conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ART. 32 ONLUS, su eventuale segnalazione dell'OdiV, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto, ivi compresa la modifica o la revoca delle deleghe.

#### **6.4 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdiV informerà tempestivamente l'organo di controllo e/o di revisione e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **6.5 Misure nei confronti dei Consulenti, Professionisti e dei Partner**

Ogni violazione da parte dei Consulenti, dei Professionisti e Collaboratori, o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata con le misure ritenute più idonee dal Consiglio di Amministrazione, ivi compresa la rescissione definitiva del rapporto e l'allontanamento.

Resta salva la prerogativa di ART. 32 ONLUS di richiedere il risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

#### **6.6 Misure nei confronti dei Soci volontari**

In caso di violazione del Modello da parte dei Soci volontari, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad applicare nei confronti del soggetto inadempiente le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto, alle regole statutarie e regolamentari interne, ivi compresi la modifica o la revoca delle deleghe eventualmente conferite e la sospensione o l'allontanamento dal servizio.

**In tutti i casi**, oltre alle specifiche misure sopra descritte, resta salva la prerogativa di ART. 32 ONLUS di richiedere il risarcimento qualora dal comportamento del soggetto Destinatario derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001

### **7. Adozione del Modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello**

#### **7.1 Verifiche e controlli sul Modello**

Nello svolgimento della propria attività, l'OdiV può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdiV.

All'OdiV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

#### **7.2 Aggiornamento e adeguamento**



## Impresa Sociale Cooperativa Art. 32 Onlus

Via G. Falcone, 14 - 61034 FOSSOMBRONE (PU)

Telefono e fax 0721 716197 - PEC [segreteria@pec.art32onlus.it](mailto:segreteria@pec.art32onlus.it)

[www.art32onlus.it](http://www.art32onlus.it) [info@art32onlus.it](mailto:info@art32onlus.it) [centrosalute@art32onlus.it](mailto:centrosalute@art32onlus.it)

C.F. e P.Iva 02555650411 - REA PS-191394

Albo Nazionale Società Cooperative C103973

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'OdiV, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'OdiV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'OdiV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'OdiV il compito di apportare, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengono ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'OdiV presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.