



**Modello di Organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 8
giugno 2001 n. 231**

**(estratto del modello con finalità informative per i terzi interessati, non sostitutivo della
versione integrale disponibile presso la società)**

Prima adozione Modello 231	delibera Consiglio Direttivo del 04//12/2018
Aggiornamento 2021	delibera Consiglio Direttivo del 08/07/2021
Aggiornamento 2024	delibera Consiglio Direttivo del 24/01/2024



Sommario

PARTE GENERALE	4
1. PREMESSA	4
1.1. <i>Il Decreto 231/2001</i>	4
1.2. <i>Efficacia esimente del Modello</i>	19
1.3. <i>Metodologia di composizione e redazione del Modello</i>	21
1.4. <i>Approvazione e adozione del Modello</i>	23
1.5 <i>Struttura del Modello</i>	24
1.6 <i>I Documenti connessi al Modello</i>	25
1.7 <i>Le finalità del Modello</i>	26
1.8 <i>Il concetto di rischio accettabile</i>	28
2. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO	30
2.1 <i>Comunicazione e formazione</i>	30
2.2 <i>Comunicazione ai componenti degli organi sociali</i>	30
2.3 <i>Comunicazione e formazione a favore dei dipendenti e dei Collaboratori Esterni</i> 30	
2.4 <i>Comunicazione a favore dei terzi contraenti</i>	32
3. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	33
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4.1 <i>Ruolo e funzionamento</i>	35
4.2 <i>Composizione, nomina e durata</i>	35
4.3 <i>Attività dell'ODV</i>	36
4.4 <i>Whistleblowing – segnalazioni e flussi informativi nei confronti dell'ODV</i>	37
5. IL MODELLO DELL'ASSOCIAZIONE	58
5.1 <i>L'attività dell'Associazione</i>	58
5.2 <i>La struttura organizzativa dell'Associazione</i>	60
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	62
6.1 <i>Principi generali</i>	62
6.2 <i>Il sistema sanzionatorio per i lavoratori dipendenti diversi dai dirigenti</i>	63
6.3 <i>Il sistema sanzionatorio per i dirigenti</i>	64
6.4 <i>Il sistema sanzionatorio per gli organi sociali</i>	64
6.5 <i>Misure nei confronti dei collaboratori esterni</i>	64



6.6	<i>Misure nei confronti dei fornitori e partners commerciali</i>	64
6.7	<i>Sanzioni in tema di whistleblowing</i>	64
	<i>ALLEGATO – Codice Etico</i>	65



PARTE GENERALE

1. PREMESSA

Il presente documento, approvato e formalmente emesso dall'Organo Amministrativo, costituisce il **Modello di organizzazione e gestione** (di seguito, anche, il "**Modello**") predisposto, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (di seguito, "**Decreto 231/2001**"), dall'Associazione Regionale Allevatori Piemonte (di seguito, anche, "**Associazione**" o "**Ente**").

In data **XX/XX/XX** il Consiglio Direttivo dell'Associazione ha deliberato l'adozione del presente Modello.

Il Modello dell'Associazione è finalizzato alla realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo **volte a prevenire la commissione dei reati rilevanti per il Decreto 231/2001**, ma anche volte a determinare, in tutti coloro che operano per conto dell'Associazione, la motivata consapevolezza di poter teoricamente incorrere, con comportamenti personali, nelle casistiche di illecito rilevanti ai fini del medesimo Decreto 231/2001.

Con la predisposizione del Modello, che si colloca nell'ambito di una perseguita ed opportuna azione preventiva contrapposta ad ogni illecito dell'ente, conformemente alla sua politica di azione professionale, l'Associazione ha, quindi, inteso assicurare, sempre di più, condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, sottolineando, con evidenza e piena efficacia, che tutte le forme di comportamento illecito ipotizzabili sono sempre condannate e considerate contrarie ai principi deontologici della propria azione complessiva.

Infatti, il Modello si prefigge, tra gli altri, l'obiettivo di sviluppare, all'interno del contesto aziendale, la cultura della *compliance*, ovvero di sensibilizzare tutti gli organi sociali e il personale dell'Associazione al rispetto dei principi cardine dell'ordinamento e della normativa di settore nell'esercizio dell'attività sociale.

1.1. Il Decreto 231/2001

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 231/2001 che ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità degli enti ad alcune convenzioni internazionali, alle quali aveva già da tempo aderito.



Il Decreto 231/2001, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi, da parte di loro amministratori e/o dipendenti.

Questa nuova forma di responsabilità viene accertata nell’ambito di un processo penale che, nell’ipotesi in cui l’ente venga riconosciuto *“colpevole”*, può concludersi con una sentenza di condanna che comporta l’applicazione all’ente di sanzioni sia pecuniarie che interdittive (applicabili anche in via cautelare), oltre alla confisca del prezzo o del profitto del reato ed alla pubblicazione della sentenza.

L’innovazione normativa, che allinea il nostro ordinamento a quello di molti altri Stati membri, è quella di coinvolgere nella punizione di illeciti penali il patrimonio degli enti che, prima di tale legge, non pativano conseguenze dalla realizzazione di questi reati, fatto salvo l’eventuale danno reputazionale; il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno.

La responsabilità amministrativa si configura, anche in relazione ai reati commessi all’estero, prevedendo in questi casi che gli enti che hanno nel nostro Stato la sede principale delle loro attività rispondano degli illeciti indicati dal Decreto 231/2001 purché, per gli stessi, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto 231/2001, la responsabilità aziendale non discende automaticamente dall’avverarsi del c.d. *“reato-presupposto”*, ma consegue alla mancata colposa attuazione, da parte dell’ente, di una serie di misure preventive del reato medesimo (*“colpa organizzativa”*).

Quanto alla tipologia dei reati presupposto del sorgere della responsabilità amministrativa, il Decreto 231/2001 – nel suo testo originario – si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Successivi interventi legislativi ne hanno esteso il campo di applicazione.

Le tipologie dei reati alle quali si applica la disciplina di cui al Decreto 231/2001 sono:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
 - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]



- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
 - Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.)
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.)
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021]
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqües* c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021]
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021]
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqües* c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021]
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqües* c.p.)



- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
 - Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014]
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-*bis* aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25);
 - Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)



- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.) [articolo modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
 - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis.1*);
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-*bis* c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)



- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
- reati societari (art. 25-ter);
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o dell'Associazione controllante (art. 2628 c.c.)
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 262/2005]
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017]
 - n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
 - False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
 - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)



- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-*bis*.1 c.p.) [Articolo introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1) [inserito dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinqües* c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-*quinqües*.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinqües*.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-*ter* c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1);
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqües*);
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.)



- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 238/2021]
- abusi di mercato (art. 25-sexies e art. 187 quinquies TUF);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]
 - Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di
 - informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
 - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
 - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
 - Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25-octies.1);
 - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)



- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.)
- altre fattispecie di reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-*octies.1*, comma 2
 - Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote;
 - se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote.
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
 - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n.633/1941 comma 1 *lett. a) bis*)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n.633/1941 comma 3)
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* L. n.633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* L. n.633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto



contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n.633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- reati ambientali (art. 25-undecies);
 - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
 - Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
 - Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)



- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. n. 286/1998)
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
 - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-*quaterdecies*);
 - Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)
- reati tributari (art.25-*quinqüiesdecies*);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)



- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- contrabbando (art.25-*sexiesdecies*);
 - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando per indebitato uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)
 - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)
 - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973)
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973)
 - Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)
 - Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973)



- reati contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
 - Furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.)
 - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.)
 - Ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.)
 - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.)
 - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.)
 - Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.)
 - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.)
 - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.)
 - Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.)
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
 - Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.)
 - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.)
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]- - Art. 12, L. n. 9/2013
 - Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
 - Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.)
- reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale] - L. n. 146/2006
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)



- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

Il sistema sanzionatorio a carico dell'ente, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La confisca consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato ("confisca diretta") ovvero, nei casi in cui è prevista, nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato ("confisca per equivalente"). Tale misura sanzionatoria non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna ovvero, qualora prevista, in caso di patteggiamento.

La pubblicazione della sentenza può essere inflitta quando all'ente è applicata una sanzione interdittiva ed è effettuata mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado:
 - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso ed
 - è stato adottato e reso operativo un Modello.



Inoltre, ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231/2001, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto per i quali è prevista la punibilità del tentativo.

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

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria nell'ente ("**Soggetti Apicali**") ovvero da soggetti sottoposti alla direzione ed al controllo dei primi ("**Soggetti Sottoposti**") e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto 231/2001 prevede le seguenti sanzioni interdittive, che possono avere una durata non inferiore a 3 (tre) mesi e non superiore a 2 (due) anni (salvo quanto previsto dall'art. 25 comma 5 del Decreto 231/2001):

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto 231/2001 prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività dell'Associazione, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.



Le sanzioni interdittive, qualora l'ente venga condannato per la commissione dei delitti di cui all'art. 25 commi 2 e 3 (reati di concussione e alcune ipotesi di corruzione) sono maggiormente elevate. È prevista infatti dall'art. 25 comma 5 del Decreto 231/2001, per tali ipotesi, una durata non inferiore a 4 (quattro) anni e non superiore a 7 (sette) anni, nei casi in cui l'autore del reato presupposto sia un soggetto apicale, e non inferiore a 2 anni e non superiore a quattro anni, se il reato è stato commesso da soggetti sottoposti. Al contempo, le sanzioni interdittive sono ridotte nel caso in cui l'ente collabori con l'Autorità giudiziaria durante la fase processuale che lo vede coinvolto (art. 25 comma 5-bis del Decreto 231/2001). Nello specifico, tale riduzione della sanzione potrà trovare applicazione nel caso in cui l'ente si adoperi per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, ovvero qualora individui i responsabili del reato presupposto e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato.

1.2. Efficacia esimente del Modello

Aspetto caratteristico del Decreto 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dalle società.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231/2001 prevedono una forma di esonero della responsabilità amministrativa degli enti. L'adozione del Modello è facoltativa ma diviene di fatto necessaria nel momento in cui gli enti vogliono beneficiare del sistema di esonero previsto dalla norma.

Ciò avviene quando l'ente sia in grado di dimostrare, in sede giudiziale, e per uno dei reati considerati, che:

- a) ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001: per i reati commessi da Soggetti Apicali (chi ha funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o da coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso), l'ente può esimersi dalla responsabilità se dimostra che:
 - l'organo amministrativo dell'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
 - il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;



- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza a tal fine preposto.

Pertanto, nel caso previsto dal suddetto articolo la colpevolezza dell'ente si presume fino a prova contraria. Sull'ente grava, quindi, l'onere di dimostrare la mancanza di colpa (c.d. inversione dell'onere della prova).

- b) ai sensi dell'art. 7 Decreto 231/2001: per i reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'ente risponde solo *“se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza”* (comma 1). *“In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi”* (comma 2).

In tale caso è onere del Pubblico Ministero dimostrare la violazione degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei soggetti non apicali e la mancata adozione, o la non efficace attuazione, del Modello.

Al fine di esonerare l'ente da responsabilità amministrativa il Modello, per espressa previsione del Decreto 231/2001 (art. 6 comma 2), deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Il Modello deve, dunque, essere elaborato sulla base di un processo articolato in diverse fasi e mirato alla realizzazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire e a contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001.

Pertanto, l'adozione del Modello, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, unitamente all'applicazione del Codice Etico aziendale, possono costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti degli stakeholder, e, in particolare, dei dipendenti dell'Associazione e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo collaborano o si interfacciano con il medesimo ente (soci, eventuali collaboratori, consulenti esterni ecc.), affinché tutti



seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire ogni rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231/2001.

1.3. Metodologia di composizione e redazione del Modello

Il presente Modello è il frutto di un'apposita attività di analisi condotta all'interno dell'ente, con il precipuo scopo di dotare l'Associazione di un idoneo strumento in grado di affrancare l'Associazione dall'applicazione delle regole sanzionatorie di responsabilità amministrativa previste dal Decreto 231/2001.

In tale ottica, l'elaborazione del Modello e la definizione delle sue componenti normative sono connesse alle risultanze interne dell'ente relative alla sua struttura organizzativa, nonché alla normativa di riferimento ed ai rischi giuridici riconducibili alla conduzione delle sue operazioni tipiche.

A tal riguardo, sono state effettuate: (a) apposite interviste conoscitive nei confronti del personale dell'Associazione, nonché (b) l'analisi della documentazione specifica riguardante la situazione giuridica, organizzativa, economica, patrimoniale e finanziaria dell'Associazione; (c) la predisposizione di un documento di *risk assessment* all'interno del quale sono individuate le aree a rischio ("**Aree a Rischio Reato**") e quantificato il livello di rischio per ogni singola attività sensibile individuata in un momento precedente all'adozione del Modello, tenendo presente il *business* svolto dall'Associazione, i presidi di controllo adottati, le procedure aziendali e le prassi consolidate applicate nell'ambito dello svolgimento delle diverse attività aziendali.

Il Modello è stato, poi, elaborato tenendo presenti i suggerimenti contenuti nelle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria e dalle principali organizzazioni collettive.

Al riguardo, si evidenzia che l'art. 6, comma 3, Decreto 231/2001 prevede che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

In particolare, il Modello è stato redatto prendendo in considerazione le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex. Decreto n. 231/2001*" di Confindustria da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021, con cui ha fornito ulteriori chiarimenti e recepito prassi nella gestione dei rischi e dei sistemi di controllo ormai consolidate.



Nello specifico, nella Parte generale delle Linee guida sono stati evidenziati o precisati: (i) il principio di tassatività dei reati presupposto di cui al Decreto 231/2001; (ii) i concetti di interesse e vantaggio dell'ente; (iii) i principi di *compliance* integrata e di gestione integrata dei rischi e dei relativi controlli (ad es. in tema di *tax compliance*); (iv) la nuova disciplina del *whistleblowing*. Nella Parte speciale delle Linee guida, invece, sono stati integrati i presidi ed i protocolli in relazione alle nuove fattispecie di reato introdotte dopo il 2014 (es. traffico di influenze illecite e reati tributari).

Inoltre, le Linee Guida di Confindustria prevedono che i controlli debbano avvenire alla presenza di:

- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro;
- procedure che regolamentino le attività e che individuino i punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo criteri aziendali definiti e con idonei limiti di spesa;
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione di situazioni di criticità all'Organismo di Vigilanza;
- un sistema di comunicazione, formazione e addestramento per il personale.

Si chiarisce altresì che è di fondamentale importanza, affinché al Modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'ente compia una seria e concreta opera di implementazione ed attuazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo.

Sulla base di tali suggerimenti, l'elaborazione del Modello è stata sviluppata, dopo un breve inquadramento giuridico-organizzativo dell'Associazione ed una descrizione delle sue attività caratteristiche.

Il Modello si articola in specifici controlli, da attuare a differenti livelli di operatività all'interno dell'ente, i quali, uniti alle procedure interne già in uso, configurano, nell'accezione concreta, gli specifici e settoriali "protocolli" inseriti come parte integrante nel presente Modello.

A tale riguardo, in particolare, per maggiore uniformità di redazione nonché al fine di attenuare ragionevolmente, sul piano della comprensione e ricezione, l'impatto dei nuovi precetti operativi contenuti nel Modello, è parso opportuno che questi ultimi si ponessero il più possibile in un'ottica di continuità e compatibilità rispetto alle procedure ed alle norme interne già presenti nella struttura organizzativa interna, le quali pertanto devono a loro volta considerarsi parte integrante del presente Modello.



Si fa presente, quindi, che il Modello esaurisce, nella sua integralità, le componenti essenziali di un efficace sistema generale di controllo preventivo, dal momento che esso si configura pienamente per l'esistenza o prescrizione, per quanto possibile, di:

- un sistema organizzativo formalizzato con specifico riferimento alle attribuzioni di funzioni, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, in cui sono identificate le figure apicali e la loro autonomia decisionale;
- una separazione e contrapposizione di funzioni, punti di controllo manuali ed informatici, abbinamento di firme e supervisione delle attività dell'ente;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma formalizzati e coerenti con le funzioni e le responsabilità interne dell'ente ricoperte dai Soggetti Apicali;
- uno stato di verificabilità, documentabilità e congruità di ogni operazione dell'ente implicante rapporti economici e giuridici con soggetti terzi;
- un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- un Organismo di Vigilanza apposto i cui principali requisiti sono autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità di azione;
- un sistema di reportistica interna all'ente avente ad oggetto un generale obbligo da parte delle funzioni interne dell'ente e, segnatamente, di quelle individuate come maggiormente "a rischio" o apicali, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (in quest'ultimo caso l'obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);
- un sistema di informazione e comunicazione al personale e sua formazione;
- un Codice Etico.

1.4. Approvazione e adozione del Modello

Il Modello - in conformità al disposto dell'art. 6 comma 1, *lett. a*), del Decreto 231/2001 - è atto di emanazione del Consiglio Direttivo dell'Associazione che ne ha formalmente approvato l'adozione.

Il Consiglio Direttivo stesso, anche su proposta o valutazione dell'Organismo di Vigilanza, disporrà le successive ed eventuali modifiche ed integrazioni del Modello (cfr. cap. 3), allo



scopo di consentire la continua rispondenza del medesimo alle prescrizioni del Decreto 231/2001 ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'ente.

La vigilanza sull'adeguatezza e sull'attuazione del Modello è garantita, come anticipato, dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei suoi poteri di controllo.

Il Consiglio Direttivo dell'Associazione ha delegato i seguenti poteri al Presidente e al Direttore Generale:

- il potere di dare concreta attuazione e comunicazione nonché di curare l'osservanza dell'approvato Modello,
- il potere di apportare al medesimo Modello ogni opportuna modifica o aggiornamento, purché di ordinaria amministrazione, rimanendo le modifiche e gli aggiornamenti di natura straordinaria di competenza esclusiva dell'intero Consiglio Direttivo, in conformità al Decreto 231/2001.

1.5 Struttura del Modello

La struttura del Modello dell'Associazione è composta, in piena conformità all'articolo 6 del Decreto 231/2001 e ai suggerimenti elaborati in materia dalle principali associazioni di categoria:

1. Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto 231/2001, illustrando sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione dell'Associazione, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
2. Parti Speciali, che descrivono le fattispecie di reato rilevanti che l'Associazione considera di possibile realizzazione nella conduzione delle proprie attività ed elencano i processi e le attività aziendali considerate sensibili ai sensi del Decreto 231/2001 ossia a rischio di commissione dei reati considerati ed i principi comportamentali e protocolli da rispettare, nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.

Le Parti Speciali a loro volta sono in particolare le seguenti:

- Parte Speciale "A"
 - o **Reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- Parte Speciale "B"
 - o **Reati Societari;**
- Parte Speciale "C"



- **Reati in violazione delle norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro;**
 - Parte Speciale "D"
 - **Reato di impiego di cittadini immigrati irregolarmente e personalità individuale;**
 - Parte Speciale "E"
 - **Reati informatici e trattamento illecito dei dati e reati in violazione del diritto d'autore;**
 - Parte Speciale "F"
 - **Reati tributari;**
 - Parte Speciale "G"
 - **Corruzione tra privati;**
 - Parte Speciale "H"
 - **Reati di riciclaggio e terrorismo**
3. dal sistema di obblighi di comunicazione e formazione interna ed esterna permanente che concerne anche la problematica amministrativo-sanzionatoria sopra menzionata;
 4. dalle ipotesi e dalle modalità di aggiornamento del Modello;
 5. dal regolamento costitutivo e di funzionamento dell'apposito Organismo di Vigilanza interno previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/2001, ritualmente dotato, in piena conformità al medesimo Decreto 231/2001, di poteri essenziali ed operativi;
 6. dal sistema disciplinare interno sanzionante in via preventiva le violazioni dei protocolli e del Modello in generale;
 7. dal Codice Etico aziendale.

1.6 I Documenti connessi al Modello

Formano e formeranno parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

1. il Codice Etico;
2. la struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti;
3. le Procedure dell'Associazione tese a garantire una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi, un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei



processi nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, ivi incluse quelle relative alla corretta gestione delle risorse finanziarie, nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;

4. il sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
5. il Sistema Sanzionatorio, come meglio descritto nello specifico paragrafo del presente Modello;
6. le deliberazioni dell'Organo amministrativo;
7. le certificazioni di qualità;
8. gli Ordini di Servizio rivolti al personale.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

1.7 Le finalità del Modello

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale dell'Associazione e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti, nonché di tutti i Destinatari. Tutto questo, affinché questi ultimi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira l'Associazione nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001.

Il presente Modello è stato predisposto dall'Associazione sulla base dei processi aziendali a possibile rischio, in seno ai quali cioè si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati.

Il presente Modello si propone come finalità di:

- descrivere il sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione, ed in particolare quelli impegnati nelle Aree a Rischio Reato, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di



sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, rispettivamente nei confronti loro e dell'Associazione;

- informare tutti coloro che operano con l'Associazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello, anche quando rilevata a seguito di Segnalazione da parte dei Destinatari attraverso i canali all'uopo predisposti dall'Associazione, comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che l'Associazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono sempre e comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività aziendale dell'Associazione, anche qualora l'Associazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio.

Reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti previsti dal decreto e ritenuti non applicabili all'oggetto sociale dell'Associazione

All'esito dell'attività di *risk assessment* l'Associazione non ha ritenuto rilevanti alcuni dei delitti previsti dal D.Lgs. 231/2001 tra cui: reati ambientali, reati di abuso di mercato, reati di criminalità organizzata e criminalità transnazionale, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; alcuni delitti tra i delitti contro l'industria e il commercio; alcuni delitti di eversione all'ordine democratico e di importazione di armi da guerra, i reati di mutilazione degli organi genitali femminili, alcuni delitti contro la personalità individuale; di razzismo e xenofobia, di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Inoltre, **non sono state evidenziate particolari aree di rischio** per la commissione dei seguenti ulteriori reati:

- Art. 25-octies.1
 - o Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 25-octies.1, comma 2
 - o Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 25-septiesdecies
 - o Delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-duodevicies
 - o Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;



- Art. 12, L. n. 9/2013
 - o Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato nel contesto delle norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini.

1.8 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente Modello, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal Decreto 231/2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello, le linee guida comportamentali previste dal Codice Etico ed i controlli adottati dall'Associazione.

Allo scopo è importante considerare da una parte l'impossibilità del "rischio zero" e dall'altra la quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare o contenere gli effetti del danno.

Pertanto il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'Associazione possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali della struttura;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato o la violazione ai principi etico-comportamentali previsti possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) o dalla non ottemperanza alle politiche e alle procedure aziendali.

Fermo restando quanto sopra e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

Quanto poi alla costruzione del presente Documento, anche sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, la redazione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- individuazione dei reati presupposto teoricamente rilevanti per l'Associazione;

Modello di Organizzazione e Gestione

ai sensi del D.Lgs. 231/2001



- individuazione delle Aree a Rischio Reato e delle potenziali modalità di commissione;
- svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale al fine dell'identificazione dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali in essere;
- progressivo adeguamento delle procedure operative e del sistema di controllo interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.



2. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

2.1 Comunicazione e formazione

È presupposto per l' idoneità e l'efficacia del Modello la più ampia divulgazione del medesimo, all'interno ed all'esterno dell'Associazione.

Pertanto, è ufficialmente attivato ogni adeguato sistema per facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice Etico nei confronti: (a) dei componenti degli organi sociali dell'ente; (b) del personale dell'ente, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo; (c) dei consulenti ed altri soggetti al medesimo ente eventualmente e a qualsiasi titolo contrattualmente legati.

Alla luce di quanto sopra, sono adottate e dovranno, pertanto, essere rispettate dagli organi competenti, le seguenti procedure di comunicazione e formazione.

2.2 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché il Consiglio Direttivo provveda a divulgare direttamente o per il tramite di funzione delegata, in via personale ed individuale, il Modello ed il Codice Etico ai componenti degli organi sociali amministrativi e di controllo. Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello ed al Codice Etico, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

2.3 Comunicazione e formazione a favore dei dipendenti e dei Collaboratori Esterni

Il Consiglio Direttivo cura, o farà in modo che altri curino, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza

- (a) che il Modello ed il Codice Etico siano resi disponibili ai dipendenti e
- (b) che sia a loro erogata la formazione.

L'Associazione organizza un'attività volta a diffondere i contenuti del Modello ai dipendenti, grazie ad appositi programmi di formazione e sensibilizzazione alle sue regole di comportamento nonché alle procedure istituite. Il Modello viene pubblicato integralmente

Modello di Organizzazione e Gestione

ai sensi del D.Lgs. 231/2001



sulla intranet aziendale e disponibile negli uffici interni nonché, per la parte generale, sul sito *web* dell'Associazione.

L'Associazione promuove la conoscenza del Modello, del Codice Etico e di tutte le procedure che il Modello integrano e realizzano. Tutti i suoi esponenti e dipendenti sono tenuti a conoscere tale sistema normativo, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione.

Con le sue iniziative di diffusione e formazione, l'Associazione ribadisce come il rispetto del Modello sia imprescindibile per ogni componente aziendale, senza distinzioni di sorta.

Ogni dipendente, ogni Soggetto Apicale, così come ogni soggetto che agisca per conto dell'Associazione dovrà far proprio il suo sistema normativo ed etico.

Nessuna attività, per quanto vantaggiosa per l'Associazione, può essere svolta se contraria alla legge e/o al presente Modello 231.

Le iniziative formative intendono sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione nelle Attività Sensibili rispetto alla possibilità, in caso di violazioni, di incorrere in responsabilità personali (penali o amministrative) ed al tempo stesso potenzialmente far sorgere una responsabilità aziendale con la conseguente applicazione di sanzioni in capo alla stessa Società.

Le iniziative di comunicazione e formazione comprendono:

- la distribuzione del Modello ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda e sottoscrizione della dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello e al Codice Etico;
- la partecipazione a corsi di formazione;
- la Funzione appositamente individuata comunica all'OdV dei cambiamenti aziendali che si riflettono poi in modifiche del Modello 231.

La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata dalla funzione Risorse Umane, che la pianifica anche per i nuovi assunti al loro ingresso in azienda.

L'Associazione inoltre promuove la conoscenza e il rispetto del proprio Modello anche presso i Collaboratori Esterni e gli interlocutori commerciali, attraverso, ad esempio, le informazioni rese disponibili sul proprio sito internet.

L'Associazione inserisce, in particolare nei contratti con i propri Collaboratori Esterni, apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori e normativo, ed altresì a prevedere – nei casi di inosservanza – la possibile risoluzione del rapporto negoziale.

Infine, attraverso la pubblicazione sul sito *internet* dell'Associazione dell'estratto del Modello, Associazione intende diffondere il proprio impegno a rispettare le finalità sottese al Decreto 231/2001 e rendere prontamente accessibile il documento a tutti gli stakeholder.



2.4 Comunicazione a favore dei terzi contraenti

Il Consiglio Direttivo, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, deve curare, o fare in modo che altri curino, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, una adeguata informativa (anche in termini di conoscibilità) ai terzi contraenti (consulenti, fornitori, *partners* ecc.).

L'Associazione inserisce nei contratti con i terzi contraenti apposite clausole volte ad invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori e normativo, ed altresì a prevedere – nei casi di inosservanza – la possibile risoluzione del rapporto negoziale.



3. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, *lett. a)*, del Decreto 231/2001, l'adozione del Modello compete all'organo amministrativo dell'Associazione. Ciò significa che competente per l'approvazione del Modello è il Consiglio Direttivo dell'Associazione.

Allo stesso modo, il medesimo organo è competente per ogni modifica e/o integrazione che si dovesse rendere necessaria al fine di:

- aggiornare il Modello;
- migliorare l'efficacia e l'effettività del Modello stesso;
- adeguare il Modello alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa dell'ente.

Il Consiglio Direttivo dell'Associazione ha delegato i seguenti poteri al Presidente il potere di apportare al medesimo Modello ogni opportuna modifica o aggiornamento, purché di ordinaria amministrazione, rimanendo le modifiche e gli aggiornamenti di natura straordinaria di competenza esclusiva dell'intero Consiglio Direttivo, in conformità al Decreto 231/2001.

Il Modello è soggetto a due tipi di verifiche, che devono essere effettuate dall'Organismo di Vigilanza:

- verifiche sugli atti: periodicamente si procede a una verifica dei principali atti dell'ente conclusi da Associazione in aree di attività a rischio;
- verifiche di procedure: periodicamente è verificato l'effettivo funzionamento del Modello. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, di tutti i soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto 231/2001, con interviste a campione.

All'esito della verifica è elaborato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio Direttivo che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

Il Consiglio Direttivo, o il soggetto a ciò delegato, provvede agli opportuni aggiornamenti del Modello, diversi da quelli oggetto di delega ad altri soggetti, solo dopo aver preventivamente consultato l'Organismo di Vigilanza e sulla base di quanto da quest'ultimo segnalato.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 7 comma 4, del Decreto 231/2001, si procede ad obbligatoria modifica del Modello ogni qualvolta le prescrizioni (protocolli) risultino inadeguate, anche a



seguito del verificarsi di significative violazioni, ovvero quando intervengano nell'ente rilevanti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.



4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Ruolo e funzionamento

In conformità all'art. 6, comma 1, *lett. b)* del Decreto 231/2001, l'Associazione ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza (di seguito, "ODV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale ha affidato il compito di controllare il funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello cui anche i presenti precetti accedono.

I caratteri obbligatori dell'ODV, i quali risultano indubbiamente e concretamente presenti, sono i seguenti:

a) **autonomia**: l'ODV è dotato di autonomia decisionale. Esso è autonomo nei confronti dell'Associazione, non ha compiti operativi e non partecipa ad attività di gestione. Inoltre, l'ODV svolge il proprio ruolo senza condizionamenti da parte della direzione aziendale e le sue attività non sono sindacabili da alcun altro organo o struttura dell'Associazione. Pertanto, a garanzia del principio di autonomia, l'ODV è collocato in posizione di *staff*, la più elevata gerarchicamente, e riferisce direttamente all'organo dirigente (Consiglio Direttivo) dell'Associazione.

b) **indipendenza**: l'ODV deve possedere il requisito dell'indipendenza che avvalorata completa quello di autonomia di cui sopra. A nulla varrebbe, infatti, il requisito dell'autonomia dell'ODV se la persona che vi è preposta versasse, nei confronti dei soggetti apicali, in una condizione di dipendenza o di coinvolgimento di interessi.

c) **professionalità e onorabilità**: l'ODV deve essere professionalmente capace ed affidabile. L'ODV deve possedere le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Sono presupposte competenze di natura giuridica, gestionale, aziendale, organizzativa e di *auditing*.

d) **continuità di azione**: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'ODV garantisce un impegno seppur non necessariamente esclusivo idoneo ad assolvere con efficacia gli impegni assunti.

4.2 Composizione, nomina e durata

L'ODV è nominato con delibera del Consiglio Direttivo il quale, nella stessa, decide la qualifica del componente, la durata dell'incarico e determina le risorse finanziarie (*budget* annuale) delle quali l'ODV può disporre per esercitare le sue funzioni in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dei vertici aziendali. L'ODV, con cadenza annuale, elabora e sottopone ad approvazione del Consiglio Direttivo un



prospetto contenente il consuntivo delle risorse finanziarie eventualmente spese, nonché l'indicazione delle risorse che reputa necessarie per l'anno a venire.

L'ODV dell'Associazione può essere a composizione monocratica o collegiale ed è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

4.3 Attività dell'ODV

L'ODV, nell'esercizio delle sue funzioni, esercita un'attività di vigilanza:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei collaboratori e nei limiti previsti da parte dei fornitori e dei *partners* commerciali;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura ed alle attività aziendali;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello proponendo al Consiglio Direttivo eventuali modifiche conseguenti a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali;
- sulla procedura di *whistleblowing* e sul rispetto delle garanzie di riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni di illecito e dell'identità del segnalante e di qualsiasi altro soggetto coinvolto nella segnalazione, nonché sul rispetto delle garanzie contro qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante medesimo o dei soggetti ad egli collegati.

Nell'ambito dei predetti compiti, l'ODV provvede ad effettuare le seguenti attività:

- raccogliere, elaborare, archiviare ed aggiornare le informazioni rilevanti in ordine al funzionamento ed al rispetto del Modello, compresa la documentazione che compone il Modello stesso e la mappatura delle aree aziendali ritenute a rischio-reato, i relativi aggiornamenti e le relazioni sull'attività di vigilanza;
- effettuare periodicamente verifiche ispettive interne sull'attività aziendale in generale, ivi compresa la procedura di *whistleblowing*, e sui processi ritenuti a rischio-reato, anche prevedendo controlli a sorpresa;
- effettuare periodicamente verifiche sulla mappa delle aree a rischio di reato, al fine di verificare la sua adeguatezza rispetto ai mutamenti esogeni e/o endogeni dell'Associazione;
- verificare e controllare che la documentazione concernente le attività individuate nel Modello sia efficace e regolarmente tenuta;
- curare che siano predisposti specifici canali informativi ulteriori rispetto a quelli già previsti dal Modello, che rendano rapido e agevole lo scambio delle



- informazioni da e verso l'ODV ed il flusso delle eventuali segnalazioni di commissione di reati verso l'ODV da parte dei destinatari;
- segnalare tempestivamente al Consiglio Direttivo le violazioni accertate del Modello;
 - informare tempestivamente il Consiglio Direttivo circa ogni cambiamento/aggiornamento ritenuto rilevante al fine dello svolgimento delle attività proprie dell'ODV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto 231/2001;
 - coordinare le attività di propria competenza con quelle delle altre funzioni ed organi aziendali di controllo, prevedendo, se del caso, apposite riunioni, al fine di meglio monitorare le attività aziendali in una prospettiva integrata dei sistemi di controllo.

L'ODV ha, in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento, autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello. Esso, tuttavia, non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti dei dipendenti, organi sociali, consulenti, *partners* o fornitori; questi poteri spettano agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Inoltre, per svolgere le attività ispettive di propria competenza, l'ODV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla *Privacy* (D.Lgs. n. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. del 10 agosto 2018, n. 101, recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE - Regolamento generale sulla protezione dei dati*"), a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'ODV può avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, dell'ausilio di tutte le strutture e funzioni dell'Associazione ma sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nonché di consulenti esterni con specifiche competenze professionali per l'esecuzione di attività che richiedano specifiche conoscenze. Tali consulenti riferiranno del loro operato direttamente all'ODV.

4.4 Whistleblowing – segnalazioni e flussi informativi nei confronti dell'ODV

Segnalazioni in materia di whistleblowing



Per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali ("Whistleblowing"), che ha abrogato l'art. 6 commi 2-ter e 2-quater del Decreto 231/2001, nonché l'art. 3 della L.179/2017, la Società ha istituito canali e procedure di segnalazione delle violazioni secondo un più esteso ambito oggettivo e soggettivo rispetto alla normativa di riferimento previgente, nonché garantire con strumenti ancor più incisivi la riservatezza del segnalante e la tutela di questi da atti di ritorsione.

In osservanza della normativa, la Società individua l'ODV quale destinatario delle segnalazioni del *Whistleblowing*, in particolare di (i) segnalazioni ricevute dai Destinatari del presente Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del Decreto 231/2001, violazioni del Modello o del Codice Etico nonché di (ii) segnalazioni di qualsivoglia atto od omissione contrario al diritto europeo ovvero agli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato al D.Lgs. n. 24/2023.

Tali eventi devono essere appresi dal segnalante nell'ambito lavorativo e tali da impattare potenzialmente sull'integrità dell'Associazione, sull'interesse pubblico, ovvero sull'integrità dell'amministrazione pubblica. Di converso, ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 art. 1 comma 2 **non possono essere oggetto di segnalazione:**

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.

Le predette segnalazioni sono redatte, trasmesse e gestite in totale osservanza della seguente procedura ("**Procedura Whistleblowing**") e della normativa tempo per tempo vigente.

Resta inteso che:

- sono vietati atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante ovvero di coloro che lo hanno assistito nella segnalazione, dei colleghi, dei parenti, nonché di qualsivoglia soggetto ad egli collegato per motivi collegati, direttamente o



indirettamente, alla segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i predetti soggetti non possono essere sanzionati, licenziati, demansionati, revocati, sostituiti trasferiti o sottoposti ad alcuna misura che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o alla segnalazione, nonché ad una serie di altre gravi condotte afflittive, come ad esempio la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici e azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari anche in termini di perdita reddituale o di opportunità;

- sono vietate le condotte di ostacolo alla segnalazione;
- è vietato l'utilizzo delle informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione oltre il tempo necessario a dar seguito alle stesse;
- è vietato rivelare l'identità del segnalante o di coloro che lo hanno assistito/agevolato nella segnalazione, dei colleghi, dei parenti o di qualsivoglia soggetto ad egli collegato, ovvero rivelare qualsiasi altra informazione da cui possono evincersi direttamente o indirettamente tali identità, ferma restando la facoltà del segnalante di dare il proprio consenso per iscritto alla divulgazione;
- è vietato trattare i dati relativi alla segnalazione in spregio alla normativa in materia di tutela della riservatezza e della sicurezza dei dati, in materia di *privacy*, nonché a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023;
- le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, potranno non essere prese in considerazione e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato;
- il segnalante deve essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante;
- qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari, anche secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio adottato ai sensi del Modello e del Decreto 231/2001 e/o denunce anche penali nei confronti del segnalante salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione.

Si evidenzia che la nuova normativa contempla la possibilità per il segnalatore di ricorrere, ai fini della medesima segnalazione, anche al c.d. canale esterno (così come attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione) al ricorrere di una delle seguenti condizioni:



- il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non risulta conforme a quanto previsto dalla normativa applicabile;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Procedura di Whistleblowing

L'Associazione in aderenza ai propri valori, ai principi comportamentali definiti nel Codice Etico e all'impegno nel rispettare ed essere conformi alla normativa vigente, adotta la seguente procedura di gestione delle segnalazioni affinché i soggetti che operano in nome e per conto dell'Associazione possano disporre di uno strumento attraverso cui veicolare le segnalazioni di violazioni del Codice Etico, del D. lgs. 24/2023 e/o del D. lgs. 231/2001 nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

L'obiettivo della presente procedura è descrivere le fasi di ricezione delle segnalazioni, valutazione dell'ammissibilità delle segnalazioni ricevute, istruttoria e chiusura, definendo ruoli e responsabilità del processo, oggetto delle segnalazioni, soggetti legittimati a segnalare e processo di gestione che il soggetto segnalante e la Società sono tenuti a seguire e rispettare.

Parte 1 - Ambito di applicazione

La presente procedura si applica:

- all'Associazione, quale soggetto di diritto privato che istituisce il proprio sistema di segnalazione con riferimento alle norme applicabili;
- a coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione, quali i componenti degli organi sociali, i procuratori, i dipendenti, i collaboratori nonché coloro che operano in rappresentanza dell'Associazione.

L'Associazione si impegna ad estendere, inoltre, l'ambito di applicazione della presente procedura ai soggetti destinatari del Codice Etico, in qualità di segnalatori, come ad esempio i clienti, i fornitori, i partner, che possono effettuare segnalazioni relative ad eventuali violazioni, con le medesime garanzie e tutele.



Principi

I soggetti coinvolti nelle attività disciplinate dalla presente procedura devono operare nel rispetto del sistema normativo, organizzativo e di poteri e dei principi di seguito stabiliti.

Riservatezza

L'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e degli altri soggetti coinvolti, non deve essere rivelata, senza il relativo consenso, a soggetti non coinvolti nella gestione delle segnalazioni. Tale dato può essere rivelato, ad esempio, solo se strettamente necessario ai fini della gestione delle segnalazioni e, in ogni caso, limitatamente ai soggetti coinvolti nella stessa, come descritto nella presente procedura. In tal caso, il soggetto segnalante deve essere tempestivamente informato e fornire espressamente il proprio consenso.

Trasparenza

Le segnalazioni devono essere gestite garantendo trasparenza nello svolgimento degli incarichi e delle attività e fornendo un'informativa completa e veritiera.

Imparzialità, indipendenza e professionalità

Le segnalazioni devono essere gestite garantendo il rispetto delle necessarie condizioni di indipendenza e la necessaria obiettività, competenza e professionalità.

Veridicità e fondatezza

Le segnalazioni devono avere ad oggetto notizie e fatti di cui il soggetto segnalante abbia una ragionevole certezza di fondamento.

Divieto di ritorsione a tutela dei segnalanti e delle altre parti coinvolte

Il divieto di ritorsione sussiste se il soggetto segnalante ha effettuato la segnalazione sulla base di motivi fondati. Tale principio si applica anche ai sensi dell'art. 17 co. 4 del D. lgs. 24/2023 che indica le fattispecie che costituiscono ritorsioni, e tutela da qualsiasi azione che possa comportare un danno ingiusto nei confronti dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni.

Definizioni

Facilitatore

La persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione e che può operare sia all'interno sia all'esterno del contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere



	<p>mantenuta riservata. A titolo di esempio, potrebbe essere il gestore del canale di segnalazione, il responsabile diretto, un collega o un qualunque soggetto terzo interno o esterno all'organizzazione. Il Facilitatore gode delle stesse tutele del Segnalante disciplinate al paragrafo "11. La tutela della riservatezza".</p>
<i>Organismo di Vigilanza</i>	<p>Organismo autonomo dotato di poteri di controllo e vigilanza in relazione ai reati e delitti previsti dal D.lgs. 231/2001.</p>
<i>Persona coinvolta</i>	<p>La persona fisica o giuridica citata nella Segnalazione come persona a cui è riconducibile la Violazione o come persona altrimenti coinvolta.</p>
<i>Ritorsione</i>	<p>Qualsiasi condotta, atto od omissione, anche solo tentata o minacciata, commessa a seguito della Segnalazione che provochi, o possa provocare, al Segnalante, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto.</p>
<i>Segnalante</i>	<p>La persona che effettua la Segnalazione della Violazione nell'ambito del proprio contesto lavorativo.</p>
<i>Segnalazione/Segnalazioni</i>	<p>Comunicazione/comunicazioni, effettuata/effettuate in forma scritta o orale, o mediante incontro, riguardo alla Violazione.</p>
<i>Violazione/Violazioni</i>	<p>Si riferisce/riferiscono alle seguenti tipologie di violazioni.</p> <p><u>(i) Violazioni ex art. 2 del D. Lgs. 24/2023</u></p> <p>Comportamenti, atti od omissioni dannosi per l'Associazione e consistenti in:</p> <ul style="list-style-type: none">- Reati nell'ambito di atti dell'Unione Europea (UE) o nazionali;- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;- Violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e aiuti di Stato. <p><u>(ii) Violazioni del D. Lgs. 231/2001</u></p> <p>Violazioni costituenti uno tra i reati presupposto, come individuati ai sensi del D.Lgs. 231/01 o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi della citata normativa.</p>



(iii) Violazioni del Codice Etico dell'Associazione

Comportamenti, atti od omissioni dannosi per l'Associazione per violazioni, o induzione a violazione, dei principi comportamentali sanciti nel Codice Etico dell'Associazione.

Parte II – Processo di segnalazione

Gestore del canale interno di segnalazione

Ha il ruolo di gestore del canale di segnalazione ex art. 4 co. 2 D.lgs. 24/2023 (il “**Gestore del canale**” o “*Whistleblowing Manager*” o “**WB**”).

Il Gestore del canale è responsabile delle seguenti attività:

- a) rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione di quest'ultima;
- b) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, le opportune integrazioni;
- c) dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione;
- e) mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni.

In particolare, nello svolgimento delle proprie attività, il Gestore del canale si occupa di:

- proporre all'organo competente il disegno del processo di gestione delle segnalazioni, monitorarne l'attuazione, identificare le necessità di modifica al fine di garantirne il costante aggiornamento, proporre ogni ulteriore modifica ritenuta opportuna per un costante miglioramento della sua efficienza ed efficacia;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute coordinando tutti gli attori coinvolti nel processo di gestione;
- inserire sulla piattaforma dedicata le Segnalazioni ricevute in una forma diversa da quella scritta;



- valutare l'ammissibilità delle Segnalazioni, con l'eventuale supporto di consulenti esterni per segnalazioni di violazioni ex art. 2 D.lgs. 24/2023 e di violazioni del Codice Etico ovvero dell'Organismo di Vigilanza per segnalazioni di violazioni del D.lgs. 231/2001, al fine di verificare che queste non abbiano una manifesta infondatezza o contenuto generico;
- avviare l'istruttoria interna, in caso di Segnalazioni ammissibili, con il supporto dei responsabili di funzioni interne all'organizzazione e/o dei consulenti esterni, individuando i soggetti responsabili dello svolgimento di accertamenti, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati;
- fornire un riscontro al Segnalante nei termini previsti dal D.lgs. 24/2023.

Segnalazioni

Con riferimento al perimetro di applicabilità del D.lgs. 24/2023, possono costituire oggetto di Segnalazione le violazioni di seguito indicate:

- 1) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.lgs. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.lgs. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 2) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 3) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;



- 4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti 1), 2) e 3).

Con riferimento al Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001, possono costituire oggetto di Segnalazione, oltre alle Violazioni del Codice Etico, le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato ai sensi della citata normativa.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Non costituiscono invece oggetto di Segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, ovvero inerenti esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- notizie palesemente prive di fondamento;
- informazioni già di dominio pubblico;
- informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili (es.: "voci di corridoio");
- violazioni già disciplinate da altri atti dell'Unione Europea o nazionali (come indicato nella Parte II dell'Allegato al D.lgs. 24/2023);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi alla difesa o sicurezza nazionale a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Affinché la Segnalazione sia ammissibile è necessario che essa, oltre a rispettare i requisiti oggettivi di cui sopra, sia il più possibile circostanziata.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la Persona coinvolta.

È utile anche allegare l'eventuale documentazione che possa fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione.

In ultimo, al fine di favorire sempre più una cultura della trasparenza e facilitare il percorso di miglioramento continuo avviato dall'Associazione, i canali di Segnalazione possono essere



utilizzati anche per segnalare comportamenti disallineati rispetto ai principi comportamentali contenuti nel Codice Etico.

Segnalante

Le Segnalazioni come sopra riportate possono essere effettuate da:

- tutti i collaboratori dell'Associazione, anche a tempo determinato o che svolgano prestazioni occasionali, volontari e tirocinanti;
- personale con funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che eserciti la gestione e il controllo delle attività aziendali;
- lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, lavoratori somministrati, collaboratori, liberi professionisti, consulenti;
- persone non ancora assunte che siano venute a conoscenza di Violazioni nel corso del processo di selezione;
- ex lavoratori o partner dell'Associazione che siano venuti a conoscenza di Violazioni nel corso del rapporto intrattenuto con le stesse.

Ai soggetti che effettuano una Segnalazione *ex* D.lgs. 24/2023, in linea con la presente procedura, sono riconosciuti i diritti di tutela previsti dalla normativa stessa.

Canali di Segnalazione

L'Associazione ha istituito un canale interno per l'invio delle Segnalazioni che può avere ad oggetto Violazioni *ex* art. 2 D.lgs. 24/2023 e/o *ex* D.lgs. 231/01 e/o del Codice Etico, a seconda della normativa a ciascuna applicabile.²

La Società individua un Gestore del canale "*Whistleblowing Manager*" per la gestione delle Segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere presentate secondo le seguenti modalità:

- **in forma scritta**
 - (i) attraverso la piattaforma digitale dedicata "<https://arapiemonte.segnalazioni.net/> accessibile mediante collegamento al sito <https://www.arapiemonte.it/>
 - (ii) inviando una lettera a mezzo posta ordinaria all'indirizzo della sede legale dell'Associazione con indicazione esterna "*Riservata al Whistleblowing Manager*";



- (iii) **in forma orale** attraverso apposita registrazione audio attivabile tramite la piattaforma digitale “<https://arapiemonte.segnalazioni.net/>” accessibile mediante collegamento al sito dell’Associazione.

Ove la Segnalazione sia pervenuta da un soggetto diverso non competente, questi provvederà al tempestivo inoltro al competente Gestore del canale.

Il Segnalante ha la possibilità, in presenza di determinate condizioni¹, di ricorrere anche ad un canale esterno attivo presso l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o di utilizzare la divulgazione pubblica.

Nell’utilizzo dei canali di Segnalazione sopra descritti, il Segnalante può avvalersi del supporto di una persona fisica che possa sostenerlo nel processo e che assume il ruolo di Facilitatore.

In particolare, il Segnalante è autonomo nella scelta del Facilitatore e può individuarlo nella persona interna e/o esterna all’organizzazione identificata come di maggiore aiuto. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il Facilitatore può essere individuato nel Gestore del canale, nel responsabile diretto, in un collega, in altro soggetto terzo interno o esterno all’organizzazione.

¹ Il canale esterno presso ANAC può essere attivato nelle seguenti condizioni:

- il canale interno non è attivo o non è idoneo a garantire la riservatezza del segnalante;
- è stato usato il canale interno ma la segnalazione non ha avuto seguito da parte del Gestore del canale di segnalazione entro i termini designati o non sono state intraprese azioni per la relativa gestione;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che l’uso del canale interno non sarebbe efficace o potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse (es. salute e sicurezza o danno ambientale).

La divulgazione pubblica (tramite stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) può essere utilizzata nei seguenti casi:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l’autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.



Gestione della Segnalazione

Le segnalazioni ricevute tramite i canali interni descritti nel paragrafo precedente saranno gestite secondo le modalità di seguito descritte.

Ricezione delle segnalazioni

Le segnalazioni possono essere ricevute, in forma anonima o meno, secondo le seguenti modalità:

- 1) in forma scritta, tramite l'utilizzo della piattaforma digitale dedicata ed accessibile tramite apposito link dal sito <https://www.arapiemonte.it/> (<https://arapiemonte.segnalazioni.net/>)
- 2) in forma scritta, a mezzo posta ordinaria all'indirizzo della sede legale dell'Associazione indicando "Riservata al Whistleblowing Manager";
- 3) in forma orale, attraverso casella di registrazione attiva all'interno della piattaforma digitale dedicata <https://arapiemonte.segnalazioni.net/>.

Il Gestore del canale prende in carico la Segnalazione ricevuta e, ove necessario, ovvero per le Segnalazioni di cui ai punti 2) e 3), provvede all'inserimento delle informazioni relative alla Segnalazione all'interno della piattaforma digitale dedicata.

A valle dell'inserimento delle informazioni relative alla Segnalazione, il Gestore del canale fornisce al Segnalante i riferimenti di accesso alla piattaforma dedicata (se lo stesso ha indicato le informazioni minime necessarie per poter dare seguito a tale contatto), per scopi di successiva gestione e monitoraggio.

Il Gestore del canale informa il Segnalante che la Segnalazione è stata recepita, entro 7 giorni dal ricevimento della stessa. La comunicazione circa il ricevimento della Segnalazione e ogni successiva modifica riferita al suo stato vengono notificati al Segnalante tramite una mail automatica di notifica inviata dalla piattaforma dedicata "<https://arapiemonte.segnalazioni.net/>". Il Segnalante può verificare lo stato di avanzamento del processo di segnalazione accedendo alla piattaforma dedicata.

Qualora la Segnalazione sia inviata ad un soggetto diverso da quello competente, la Segnalazione deve essere trasmessa da quest'ultimo, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dandone contestuale notifica al Segnalante.

Valutazione dell'ammissibilità delle Segnalazioni ricevute



Tale attività viene svolta dal Gestore del canale con l'eventuale supporto di consulenti esterni.

Questa fase è finalizzata a:

1. verificare che la Segnalazione sia stata effettuata conformemente alle previsioni della presente procedura;
2. verificare che l'oggetto della Segnalazione rientri nelle fattispecie disciplinate dalla presente procedura (Violazione ex D.lgs. 24/2023 e/o ex D.lgs. 231/2001 e/o del Codice Etico);
3. avviare le interlocuzioni con il Segnalante richiedendo, se necessario, opportune integrazioni.

Il Gestore del canale, valutata l'ammissibilità della Segnalazione, ne dà comunicazione al Segnalante. La comunicazione circa l'ammissibilità della Segnalazione e ogni successiva modifica riferita al suo stato vengono notificati al Segnalante tramite una mail automatica di notifica inviata dalla piattaforma dedicata "<https://arapiemonte.segnalazioni.net/>". Il Segnalante può verificare lo stato di avanzamento del processo di segnalazione accedendo alla piattaforma dedicata.

Dopo aver appurato l'ammissibilità della Segnalazione, il Gestore del canale individua i soggetti responsabili da coinvolgere nella successiva fase di istruttoria e indirizza agli stessi le informazioni necessarie al fine di avviare tale fase.

A tal proposito, si specifica che la Segnalazione che ha ad oggetto una violazione ex art. 2 del D.lgs. 24/2023 oppure una violazione del del D.lgs. 231/2001 e del Codice Etico verrà gestita dall'Organismo di Vigilanza.

Istruttoria

Il Gestore del canale avvia l'istruttoria, assicurandosi che sia svolta secondo i termini e le modalità stabiliti, e provvedendo, qualora necessario, all'inserimento all'interno della piattaforma dedicata dei dati relativi alla Segnalazione, per scopi di archiviazione e tracciabilità.

Le attività riferibili alla fase istruttoria e l'archiviazione documentale inerente la Segnalazione devono essere effettuate esclusivamente con il supporto della piattaforma dedicata, idonea a garantire la tracciabilità del flusso nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Il soggetto responsabile della fase di istruttoria assicura lo svolgimento delle attività di ispezione e può avvalersi del contributo operativo e tecnico delle funzioni interne e/o dei consulenti esterni.



L'istruttoria è finalizzata allo svolgimento di ispezioni e di accertamenti mirati ad individuare, analizzare e valutare eventuali elementi che possano confermare la fondatezza degli eventi segnalati.

La fase di istruttoria deve essere imparziale nei confronti delle funzioni interessate, del Segnalante e della Persona coinvolta e deve essere condotta senza pregiudizi. Inoltre, deve essere riconosciuto alla Persona coinvolta il diritto di rispondere, nonché la possibilità di essere assistito.

Tale fase deve essere condotta nel rispetto dei principi di cui al precedente paragrafo 3 e di quanto di seguito previsto, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- devono essere definiti e documentati in modo chiaro l'obiettivo e l'ambito di applicazione;
- l'indagine deve garantire la sicurezza e la riservatezza dei soggetti coinvolti, del contenuto e della documentazione;
- i dati personali devono essere gestiti in linea con la protezione dei dati;
- la comunicazione deve essere chiara e priva di ambiguità;
- il Segnalante deve essere periodicamente informato sui progressi compiuti.

La funzione Risorse Umane è sempre coinvolta nella fase di istruttoria allo scopo di garantire l'attuazione di misure di protezione per il Segnalante ed il soggetto segnalato e per valutare gli impatti da un punto di vista giuslavoristico.

Chiusura

La fase di chiusura viene gestita e coordinata dal Gestore del canale.

La fase di chiusura indica la fine del processo, non ritenendosi necessarie ulteriori azioni o ulteriori indagini o approfondimenti.

Durante questa fase, devono essere presi in considerazione i seguenti passaggi:

- conclusione della Segnalazione e comunicazione del risultato;
- azione in risposta a eventuali indicazioni (ad esempio, azioni disciplinari);
- individuazione di eventuali misure di protezione in corso;
- raccolta di suggerimenti da parte del Segnalante e delle altre parti interessate;
- archiviazione dei documenti elaborati durante le fasi precedenti.

Se durante la fase di valutazione la Segnalazione risulta fondata, il responsabile della funzione impattata dalla violazione può essere coinvolto per definire il piano d'azione relativo alle aree e ai processi interessati.

Inoltre, il Gestore del canale di segnalazione con l'eventuale supporto delle funzioni e/o consulenti coinvolti in sede di istruttoria, procederà a:

- formalizzare le misure per la risoluzione della violazione;



- identificare il soggetto preposto alla verifica della corretta applicazione delle misure e del conseguente monitoraggio;
- ricevere costanti aggiornamenti sull'efficacia dei presidi di monitoraggio;
- definire le misure disciplinari, se applicabili;
- coinvolgere le autorità competenti, se necessario.

Al termine della fase di chiusura, il Gestore del canale con il supporto delle funzioni e/o dei consulenti coinvolti, fornisce un riscontro al Segnalante.

Il riscontro fornito al Segnalante in merito alla chiusura della gestione della Segnalazione deve dare conto dell'esito della stessa e, in particolare, a titolo di esempio, tale comunicazione può essere:

- archiviata per mancanza di fondatezza, assenza di prove sufficienti o altri motivi;
- conclusa con provvedimenti intrapresi al fine di risolvere la questione sollevata;
- rinvziata ad un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il Gestore del canale deve dare il riscontro al Segnalante entro 90 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 90 giorni dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Divieto di Ritorsione

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata, alcuna **forma di ritorsione** o **misura discriminatoria** collegata, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Costituiscono Ritorsione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione della retribuzione, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o, comunque, il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;



- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Parte III – Disposizioni finali

La tutela della riservatezza

Il D. lgs. 24/2023 prevede che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla Segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati secondo la normativa vigente (art. 12, comma 1).

In particolare, relativamente alla rivelazione dell'identità del Segnalante, il D. lgs. 24/2023 prevede le seguenti tutele:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (art. 12, comma 3);
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria (art. 12, comma 4);
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità (art. 12, comma 5).



E' dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui all'art.12, comma 5, secondo periodo, del D.Lgs. 24/2023 nonché nella presente procedura, quando la rivelazione della identità del Segnalante e delle informazioni di cui all'art.12, comma 2, del D.Lgs. 24/2023 è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta (art. 12, comma 6).

La riservatezza viene garantita anche:

- quando la Segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al D.lgs. 24/2023 o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni;
- alla Persona coinvolta e alle persone differenti dalla Persona coinvolta, ma menzionate nella Segnalazione o coinvolte nel processo di Segnalazione.

La riservatezza è rispettata anche attraverso l'adozione dello strumento di segnalazioni dedicato attraverso la piattaforma web dedicata, che garantisce adeguati sistemi di crittografia.

Processo di miglioramento continuo

In aggiunta a quanto indicato nella presente procedura, sarà cura della Società definire eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati dalle Segnalazioni e monitorare lo stato di attuazione delle suddette azioni correttive, al fine di attivare un percorso virtuoso di miglioramento continuo del sistema di controllo interno.

Archiviazione e tracciabilità della documentazione

Le segnalazioni devono essere tracciate nel rispetto dei requisiti privacy.

In caso di Segnalazione effettuata in forma orale o tramite incontro diretto, la Segnalazione deve essere tracciata mediante:

- registrazione della conversazione o dell'incontro, previa espressa autorizzazione del Segnalante;
- redazione di un verbale dell'incontro che deve essere sottoscritto dal Segnalante per approvazione;
- inserimento della documentazione relativa alla Segnalazione sulla piattaforma dedicata ad opera del Gestore del canale, in seguito alla conclusione della conversazione o dell'incontro.

Tutti i documenti relativi alla Segnalazione devono essere conservati per il tempo necessario a gestirla. L'obbligo di conservazione della documentazione relativa alla Segnalazione decade



dopo 5 anni dalla data in cui l'esito del processo di Segnalazione è stato comunicato al Segnalante.

Alla scadenza, la documentazione deve essere eliminata.

Formazione e comunicazione

La Società, in adesione ai propri valori e principi comportamentali identificati nel Codice Etico, si impegna a prevedere misure adeguate al fine di sensibilizzare il personale ed i terzi sul sistema di Segnalazione, il processo da seguire e i requisiti da rispettare.

La formazione diretta al personale e ai collaboratori è organizzata in occasione dell'avvio del rapporto e sottoposta ad aggiornamento regolare, in occasione di modifiche normative significative, in linea con i ruoli e il coinvolgimento nel processo di segnalazione.

Tale formazione interna deve riguardare i seguenti aspetti:

- il contributo del lavoratore all'efficacia del sistema di gestione della Segnalazione;
- come riconoscere le violazioni;
- come e a chi è possibile segnalare una sospetta violazione;
- come e a chi è possibile rivolgere domande sul sistema di gestione delle segnalazioni;
- come è possibile contribuire a prevenire, evitare e tutelarsi da comportamenti lesivi;
- le tutele disponibili in caso di utilizzo del sistema di gestione della Segnalazione;
- l'impatto della mancata Segnalazione e le sue potenziali conseguenze;
- spiegare le conseguenze di comportamenti derivanti dall'inosservanza della procedura di segnalazione, come, ad esempio, le segnalazioni consapevolmente false e i comportamenti lesivi possano giustificare un'azione disciplinare.

Inoltre, tutto il personale è tenuto a comprendere ed osservare che:

- la procedura di segnalazione non sostituisce l'assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti nei confronti del proprio ambiente di lavoro;
- il sistema di gestione della Segnalazione non sostituisce gli obblighi legali locali di denuncia alle autorità competenti, qualora applicabili.

Inoltre, al fine di rendere i terzi consapevoli dell'attivazione della piattaforma dedicata indicata nella presente procedura è prevista, all'interno della documentazione contrattuale, un'apposita informativa, da accettare per presa visione in sede di sottoscrizione.

Le informazioni in merito ai canali, procedure e presupposti per effettuare le segnalazioni interne, esterne o tramite divulgazione pubblica devono essere chiaramente condivise con tutte le persone legittimate ad effettuare segnalazioni.

Misure disciplinari



L'Associazione, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, potrà definire provvedimenti disciplinari nel caso in cui sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, a tali soggetti non saranno riconosciuti i diritti di tutela previsti dalla normativa stessa.

Norme di riferimento e Privacy

Il principale quadro normativo e altri riferimenti rilevanti che costituiscono la base di questa procedura e dei relativi processi sono di seguito elencati:

- Direttiva UE n. 1937/2019 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e relativi recepimenti locali;
- D.lgs. n. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali";
- altre normative locali relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (es. D.lgs. n. 231/2001 "Responsabilità amministrativa degli enti")
- Regolamento UE n. 679/2016 ("**General Data Protection Regulation**" o "GDPR") e relativi recepimenti locali.

I dati personali devono essere gestiti nel rispetto del GDPR e dei relativi recepimenti locali.

Tutti i dati personali non utili alla gestione della Segnalazione non devono essere raccolti. Inoltre, in caso di raccolta accidentale, tali dati devono essere tempestivamente cancellati.

Il trattamento dei dati personali è gestito in conformità al GDPR, nonché ad ogni altra legge e/o regolamento applicabile.

Saranno trattati sia i dati personali del Segnalante - qualora la Segnalazione non sia anonima - sia i dati personali del soggetto coinvolto e/o di eventuali terzi, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nell'ambito dell'indagine necessaria e opportuna per accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione.

Qualora vi sia il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti ai sensi del Capo III del GDPR possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, e che possa essere compromessa la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, ci si riserva la facoltà di



limitare o ritardare l'esercizio di tali diritti, in conformità alle disposizioni di legge applicabili. In nessun caso la Persona coinvolta o terzi potranno esercitare il diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

Altri flussi informativi

Oltre agli obblighi informativi descritti all'interno di ciascuna Parte Speciale del Modello, tutti i Destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza inviando una comunicazione all'indirizzo email odv.arap@gmail.com (**si ricorda che tale indirizzo email non è destinato a ricevere segnalazioni ai sensi della procedura *whistleblowing***) le circostanze, di seguito riportate, delle quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- 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 di cui al Decreto 231/2001 qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti e *partners* commerciali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231/2001, nonché le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione dei reati di cui al Decreto 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni o organi aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme di cui al Decreto 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati per violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

In aggiunta alle segnalazioni di eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità amministrativa dell'Associazione ai sensi del Decreto 231/2001, sono altresì trasmesse all'ODV, ai fini dello svolgimento da parte del medesimo Organismo delle relative attività di vigilanza e di monitoraggio sull'adeguatezza, sull'aggiornamento e sulla corretta applicazione del Modello:

- informative in ordine alla variazione della struttura organizzativa nonché del sistema delle deleghe e dei poteri;



- i verbali contenenti le deliberazioni del Consiglio Direttivo di interesse rispetto al Decreto 231/2001 ed al relativo Modello;
- eventuali variazioni delle aree di rischio ed eventuali nuove procedure operative;
- eventuali nuove attività operative o eventuali modifiche del *business* dell'Ente ed ogni circostanza dell'attività aziendale che possa esporre l'Associazione al rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231/2001;
- informative in ordine a rapporti con fornitori, consulenti e *partners* che operano per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili;
- eventuali operazioni straordinarie compiute dall'Associazione;
- in generale, qualsiasi informazione o documentazione che possa influire sull'organizzazione dell'Associazione e sul Modello o sia comunque attinente alle operazioni poste in essere dall'Associazione stessa, soprattutto nelle aree di attività a rischio.

Il flusso informativo diretto verso l'ODV è inoltre rappresentato dai documenti e/o *report* che, periodicamente, i diversi uffici dell'Asspcoazopme devono trasmettere al medesimo ODV secondo quanto specificamente previsto nell'ambito di ciascuna Parte Speciale del Modello.

La trasmissione del flusso documentale periodico può essere fatta direttamente, di persona, o attraverso canali di comunicazione appositamente predisposti.

L'ODV ha facoltà di proporre integrazioni e modifiche al predetto sistema di flussi informativi così come può, nell'ambito dei propri autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed in linea con quanto previsto nel presente Modello, definire e sintetizzare il predetto sistema di flussi informativi in un'apposita procedura o in apposito prospetto, contenente l'oggetto dei flussi informativi, le funzioni aziendali interessate e le relative modalità e tempi di invio.

Inoltre, l'ODV può essere consultato per chiarimenti su quanto previsto dal Modello medesimo.



5. IL MODELLO DELL'ASSOCIAZIONE

5.1 *L'attività dell'Associazione*

L'Associazione legalmente costituita in data 27 ottobre 1970, riconosciuta con decreto DGR n. 4-21113 del 30 novembre 1982 e iscritta al Registro Regionale centralizzato delle Persone Giuridiche al n.367 con Determinazione della Direzione Patrimonio e Tecnico n. 508 del 26.05.2003, è regolata dallo statuto associativo ed ha sede in Torino, Via Livorno, 60. L'ARA ha carattere tecnico ed economico e rappresenta, nell'ambito delle attività istituzionali dalla stessa svolte, la categoria delle persone e delle imprese titolari di aziende tenutarie di animali da allevamento.

L'ARA si propone di attuare tutte le iniziative che possano utilmente contribuire ad un più rapido miglioramento del bestiame allevato, nonché tutte le iniziative che possano utilmente contribuire ad una più economica gestione aziendale ed al miglioramento del risultato economico dell'impresa zootecnica e ad una più efficiente valorizzazione del bestiame stesso e dei prodotti da questo derivati.

Per meglio inquadrare gli interessi specifici della produzione zootecnica in quelli più vasti della produzione agricola, l'Associazione, quale organismo tecnico di servizio agli allevatori, collabora con la Regione e con tutti gli altri Enti o organizzazioni agricole interessati, regionali, nazionali ed internazionali.

L'Associazione è socia dell'AIA, della quale accetta lo Statuto e i Regolamenti, nonché le delibere assunte dagli organi sociali in conformità dello Statuto stesso e della legge. L'ARA opera nel quadro della politica generale e delle direttive nazionali organizzative dell'AIA in armonia con la programmazione agricola nazionale e regionale.

Per lo svolgimento dei Controlli Funzionali da realizzarsi secondo il Programma annuale dei controlli predisposto dal MIPAAF, l'ARA si avvale di una struttura organizzativa interna.

Per il raggiungimento delle proprie finalità l'ARA, nell'ambito regionale, ai sensi dello statuto, tra può:

1. adempiere a compiti e funzioni che nell'ambito della Regione e dello specifico settore possono venirle demandati da Enti o Autorità regionali. Può analogamente operare nei limiti dell'eventuale mandato conferito dall'AIA e dalle Associazioni Nazionali di Razza e Specie (ANA) per compiti e funzioni alle stesse delegati dagli Organi di Governo o attribuiti da leggi e regolamenti;
2. nell'ambito delle iniziative dell'AIA. e degli enti dalla stessa partecipati e, comunque, nell'ambito delle linee guida indicate dall'AIA. e dai predetti enti, promuovere e incoraggiare studi e ricerche diretti a risolvere particolari problemi tecnici, di assistenza tecnica ed economici in collaborazione e d'intesa con Organi pubblici e



- istituti di sperimentazione e ricerca, con università, costituendo anche appositi comitati e commissioni;
3. promuovere e attuare iniziative di assistenza tecnica;
 4. organizzare e gestire laboratori di analisi;
 5. promuovere e gestire, anche per delega e a nome dei soci, in armonia con le direttive dei competenti Organi pubblici, allevamenti ai fini della ricerca, della sperimentazione e del miglioramento delle specie e razze nonché Centri di Fecondazione animale;
 6. organizzare Congressi, Convegni, Mostre e Rassegne, Concorsi Mercati ed Aste Zootecniche;
 7. promuovere d'intesa e in collaborazione con le autorità, istituti, enti sanitari competenti, azioni di profilassi e di lotta contro le malattie infettive e diffuse del bestiame e gestire, per conto delle autorità regionali, interventi finanziari a sostegno delle aziende eventualmente colpite, nonché promuovere l'attuazione di forme assicurative contro gli infortuni, le malattie e la mortalità del bestiame, nonché del personale al medesimo addetto, del rischio di danni a terzi e di tutto quanto attiene all'attività dell'allevamento, compresa l'adozione di misure a tutela dei redditi delle imprese agricole associate;
 8. assistere gli associati e provvedere, nell'interesse degli stessi, all'acquisto e al collocamento, sia all'interno che all'estero, di bestiame, materie prime, prodotti derivati e quanto altro necessario agli allevamenti;
 9. favorire il collocamento degli animali da allevamento, dei prodotti e sottoprodotti da questi derivati; a tal scopo può istituire specifiche sezioni, uffici o centri di coordinamento operanti nel territorio regionale;
 10. promuovere e attuare iniziative e attività volte alla realizzazione di programmi di informazione, formazione e divulgazione, finalizzati alla crescita tecnica e professionale degli allevatori, nonché dei soggetti che operano nel settore di riferimento dell'associazione;
 11. assumere, nella regione, le funzioni ad essa demandate dall'AIA per le varie attività da quest'ultima organizzate nell'interesse della categoria;
 12. svolgere attività di assistenza agli allevatori nei comparti amministrativi, tecnici e gestionali di settore;
 13. svolgere azioni dirette al miglioramento qualitativo, alla sicurezza e alla tracciabilità dei prodotti di provenienza dagli allevamenti, ai fini della valorizzazione degli stessi;
 14. promuovere ed attuare ogni altra iniziativa ritenuta utile al potenziamento della zootecnia regionale

L'Associazione rappresenta, inoltre, nell'ambito delle attività istituzionali dalla stessa svolte, ai sensi del D.lgs. 11 maggio 2018 n. 52 e s.m.i., la categoria delle persone e delle imprese titolari di aziende tenutarie di animali da allevamento.

L'Associazione non ha fine di lucro ed è socia dell'Associazione Italiana Allevatori (di seguito denominata anche "AIA"), della quale accetta lo Statuto, nonché il Regolamento Associativo e le delibere assunte dagli Organi sociali in conformità dello Statuto stesso e della Legge.



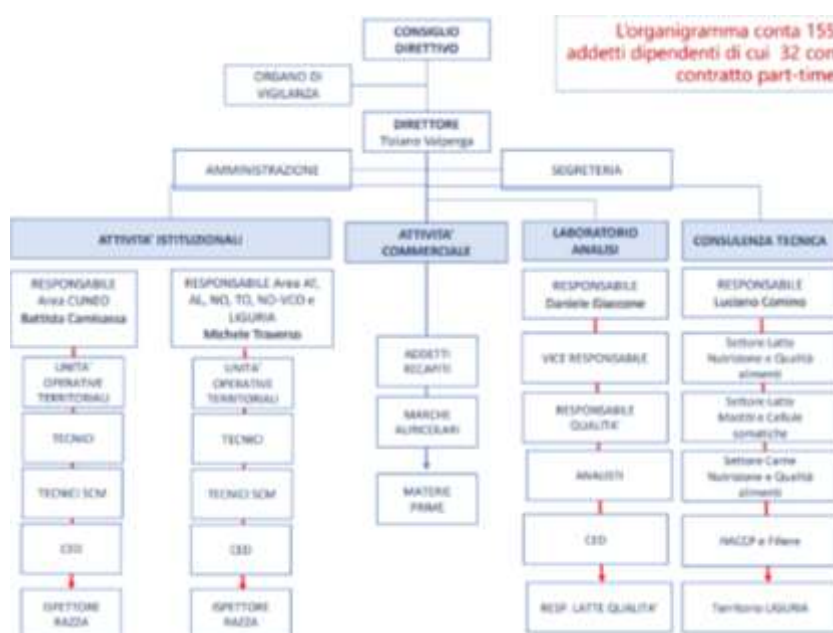
Essa opera nel quadro della politica generale e delle direttive organizzative dell’A.I.A., in armonia con la programmazione agricola regionale. L’Associazione svolge la sua attività in tutto il territorio regionale. Per casi eccezionali, su esplicita richiesta dell’Associazione Italiana Allevatori ed a carattere di temporaneità, l’Associazione potrà estendere la propria operatività su altri territori.

Gli scopi dell’Associazione risultano espressamente previsti dallo statuto.

5.2 La struttura organizzativa dell’Associazione

I principali strumenti organizzativi, di *governance* e di controllo interno di cui l’Associazione è dotata e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- lo statuto associativo, che definisce le regole di governo, gestione e organizzazione dell’Associazione;
- l’organigramma aziendale, che rappresenta la struttura organizzativa dell’Associazione, definendo le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse unità organizzative di cui si compone la struttura;
- le deleghe e le procure che conferiscono i necessari poteri di rappresentanza, in conformità alle responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema gestionale informatico (*IT Governance*): l’insieme dei processi informatici utili a gestire il modello operativo Associazione ed a garantire il raggiungimento degli obiettivi e delle strategie di business (piattaforme, *framework* applicativi);
- i regolamenti, le *policy* e le procedure adottate.





Il Presidente ha la rappresentanza legale dell'Associazione di fronte agli Associati, ai terzi ed in giudizio. In caso di sua assenza o impedimento lo sostituisce il Vice-Presidente all'uopo delegato, o il più anziano di età tra quelli presenti.

Il Presidente può farsi altresì rappresentare da un componente del Consiglio Direttivo espressamente delegato o da un procuratore specificamente indicato.

Il Presidente dà le disposizioni necessarie per l'attuazione delle deliberazioni dell'Assemblea Generale, del Consiglio Direttivo e della Giunta Esecutiva, qualora nominata.

Il Consiglio Direttivo è l'organo preposto ad attribuire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma.



6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

L'Associazione, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, *lett. e*) e dell'articolo 7, comma 4, *lett. b*), del Decreto 231/2001, nonché dell'art. 21 comma 2 del D.Lgs. n. 24/2023, al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, ha definito un sistema di sanzioni che potranno essere applicate nell'ipotesi di violazione delle regole comportamentali e procedurali in esso stabilite.

La definizione di misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello rende efficiente l'azione svolta dall'ODV ed ha come obiettivo quello di garantire l'effettività del Modello stesso (art. 6, co. 1 *lett. e*) del Decreto 231/2001).

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da sanzionare abbia anche realizzato uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231/2001.

Nel caso di applicazione di una sanzione disciplinare nei confronti dei destinatari del Modello, l'Associazione deve preliminarmente effettuare una graduazione delle sanzioni applicabili con riferimento al differente grado di pericolosità e/o gravità che il comportamento posto in essere possa presentare rispetto alla commissione dei reati previsti dal Decreto.

La tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati o eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- livello di rischio cui l'Associazione può ritenersi esposta a seguito della condotta irregolare accertata.



Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, *lett. b)* e 7 del Decreto 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi verranno applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale dell'Associazione che pone in essere le seguenti violazioni:

- a) mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello, dai relativi protocolli o dal Codice Etico e dalle normative di legge;
- b) mancato rispetto delle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli;
- c) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'ODV.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano in capo agli organi sociali ed alle funzioni aziendali competenti i quali ne devono dare pronta comunicazione all'ODV.

6.2 Il sistema sanzionatorio per i lavoratori dipendenti diversi dai dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle procedure aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento (di seguito, per brevità, il "CCNL") nel rispetto delle procedure previste dalla Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "**Statuto dei lavoratori**") ed eventuali normative speciali applicabili.

Le violazioni da parte del personale dipendente, possono dar luogo, secondo la gravità delle violazioni stesse, a provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifiche diverse dai dirigenti.

Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'ODV e dal Consiglio Direttivo.



6.3 Il sistema sanzionatorio per i dirigenti

Qualora i dirigenti dell'Associazione si rendano responsabili di violazioni delle procedure previste dal Modello, o di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal medesimo Modello, saranno applicabili nei confronti dei medesimi le misure ritenute più idonee dal Consiglio Direttivo, in conformità a quanto previsto dal contratto di riferimento, dallo Statuto dei Lavoratori e dal codice civile.

6.4 Il sistema sanzionatorio per gli organi sociali

Qualora singoli componenti degli organi sociali si rendano responsabili di violazioni di procedure previste dal Modello, o di comportamenti non conformi a quanto prescritto dal medesimo Modello, l'ODV informerà tempestivamente gli organi stessi affinché sia adottato ogni provvedimento ritenuto opportuno e compatibile con la vigente normativa.

6.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La violazione di procedure previste dal Modello o comportamenti non conformi a quanto prescritto dal medesimo Modello, può determinare in capo ai collaboratori esterni, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute negli accordi, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti all'Associazione.

6.6 Misure nei confronti dei fornitori e partners commerciali

La violazione di procedure previste dal Modello o comportamenti non conformi a quanto prescritto dal medesimo Modello, può determinare in capo a fornitori e partner commerciali, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali contenute negli accordi, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la facoltà di richiesta del risarcimento qualora le suddette violazioni possano arrecare danni concreti all'Associazione.

6.7 Sanzioni in tema di whistleblowing



Fermo restando quanto sopra riferito in termini generali, il Modello, in relazione all'implementazione del c.d. sistema di *whistleblowing*, prevede nel proprio sistema disciplinare adeguate sanzioni a fronte delle seguenti violazioni:

- a) segnalazioni che si rivelano false e/o infondate effettuate con dolo o colpa grave da parte del soggetto segnalante;
- b) violazioni delle misure di tutela del segnalante, dei parenti, dei colleghi, dei soggetti ad egli collegati ovvero di coloro che lo hanno agevolato nella segnalazione (divieto di ritorsioni e diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti nella segnalazione), ovvero condotte di ostacolo alla segnalazione.

Con riguardo alle prime, qualora a seguito di verifiche interne, la segnalazione concernente la commissione di un illecito o la violazione del Modello dovesse risultare priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo in relazione all'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, il Consiglio Direttivo e/o il Presidente e/o la funzione aziendale a ciò incaricata, per quanto di competenza, darà corso alle azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile, dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonché, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce anche penali nei confronti del segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione. In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Con riguardo alle seconde, la violazione dell'obbligo di riservatezza o il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante o dei soggetti ad egli collegati ovvero coinvolti nella segnalazione, è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del CCNL applicabile ovvero dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. Pertanto, potranno essere irrogate sanzioni nei confronti di chi violi tali tutele in favore del segnalante e dei soggetti ad egli collegati.

In aggiunta alle predette sanzioni, l'ANAC potrà irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023.

ALLEGATO – Codice Etico