

---

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO**

---

## **1. PREMESSA INTRODUTTIVA**

Il presente documento contiene il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" adottato e attuato da A.PRO.CA. Associazione Provinciale Capitani LC-DM P. Grimaldi (in seguito A.PRO.CA.) in conformità al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (in seguito "Decreto"). Esso rappresenta il risultato della valutazione del rischio di illeciti che è stata compiuta al fine di prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto.

## **2. STRUTTURA ED ELEMENTI COSTITUTIVI**

Il presente Modello è composto da:

- Una parte generale dedicata alla descrizione del Decreto 231/2001 e dei suoi destinatari;
- Una seconda parte che presenta il Modello adottato da A.PRO.CA., esplicitandone struttura ed elementi costitutivi, nonché il metodo di sviluppo utilizzato dall'Ente e l'articolazione del Modello stesso (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, Sistema Disciplinare, Azioni in materia di formazione, le Norme Comportamentali Generali e quelle specifiche per tipologia di reato), fino ad arrivare ai reati cui si applica la disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 e che sono elencati nel presente Modello con particolare riguardo ai fatti che più verosimilmente potrebbero riguardare A.PRO.CA. rispetto a reati specifici.
- Infine, la sezione su specifiche procedure e attività di controllo.

Sono elementi costitutivi e imprescindibili del Modello Organizzativo:

- Il presente documento;
- Lo Statuto;
- Il Codice Etico e le Norme Comportamentali;
- Le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello e del Decreto;
- L'insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti;
- Le delibere del Consiglio Direttivo;
- Il sistema sanzionatorio e disciplinare come previsto dal CCNL della Formazione Professionale;
- La documentazione del Sistema di Gestione per la Qualità (per esempio, il Manuale della Qualità, la Matrice di Responsabilità, etc.);
- Gli allegati che seguono:
  - a) Elenco dei reati;
  - b) Analisi dei reati come da Schede Valutazione Reati;
  - c) Decreto Legislativo 231/2001.

### **3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

Il Decreto n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 in attuazione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000 n. 300 (art. 11), ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ratificando alcune convenzioni internazionali, con l'intenzione di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità amministrativa degli enti collettivi. Così facendo, è stato adottato un modello di responsabilità sanzionatoria degli enti collettivi, che si innesta quale *tertium genus* tra il sistema penale e quello dell'illecito amministrativo.

L'art. 5 del Decreto stabilisce che gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati espressamente individuati dal Decreto e successive modifiche, qualora siano stati commessi (nell'interesse o vantaggio degli stessi enti) da:

- Persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (cosiddetti "soggetti apicali");
- Persone fisiche sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Trattasi dunque di soggetti in rapporto qualificato con l'Ente. L'individuazione di due categorie soggettive determina una differente graduazione di responsabilità dell'Ente coinvolto. Ne derivano conseguenze anche in relazione alla diversa previsione dell'onere della prova. Se i reati sono commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente.

Il reato deve essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'Ente; di contro, quest'ultimo non risponde se chi ha commesso il reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Tale responsabilità non è alternativa a quella della singola persona fisica che ha commesso il reato, bensì aggiuntiva.

Condizione per l'attivazione della responsabilità in esame è che sia stato commesso un reato, consumato o tentato, che rientri nel c.d. "catalogo dei reati presupposti" individuati specificamente dalla norma e non per la commissione di qualsivoglia altro reato.

I reati analiticamente previsti sono:

#### *Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:*

1. (Art. 24 D. Lgs. 231/01)
  - Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
  - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-ter c.p.);

- Truffa ai danni dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, comma primo, n. 1 c.p.);
  - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
  - Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.),
2. (Art. 25 D. Lgs. 231/01)
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
  - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
  - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
  - Istigazione alla corruzione (322 c.p.);
  - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri di organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.).

Reati informatici:

3. (Art. 24-bis D. Lgs. 231/01)

E' prevista la punibilità dell'Ente per una serie di condotte relative:

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

### Delitti di criminalità organizzata

(Art. 24-ter D. Lgs. 231/01)

La Legge n. 94/09 del 15 luglio 2009 ha introdotto nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-ter "Delitti di criminalità organizzata".

La citata L. n. 94/09 ha introdotto ed esteso anche in ambito nazionale l'esigenza di rafforzare la lotta contro la criminalità d'impresa.

I reati sono:

1. Art. 416 Associazione a delinquere che riguarda i delitti di associazione a delinquere finalizzata:
  - Alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
  - Alla tratta di persone (art. 601 c.p.);
  - All'acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
  - Ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. Lgs. 286/1998; 2. art. 416-bis "Associazione per delinquere di tipo mafioso anche straniera";
2. Art. 416-bis "Associazione per delinquere di tipo mafioso anche straniera";
3. Art. 416-ter "Scambio elettorale politico-mafioso";
4. Art. 630 "Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione";
5. Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis (intendendosi per tali tutti i delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri); delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416 bis;
6. Art. 74, D.P.R. 309/90 "Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope";
7. Art. 416-bis c.p. (ad eccezione del co. 6);
8. Art. 407, co. 2, lett. b) n. 5 c.p.p. "Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.

### Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento

(Art. 25-bis D.Lgs. 231/01)

6. Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

7. Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
8. Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
9. Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
10. Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
11. Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o valori di bollo (art. 460 c.p.);
12. 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.);
13. Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464c.p.);
14. Contraffazione alterazione e uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
15. Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

#### Delitti contro l'industria e il commercio

(art. 25-bis.1., D.lgs. 231/01)5

6. Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
1. Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
2. Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
3. Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
4. Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
5. Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517quater c.p.);
6. Illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); 8. frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

#### Reati societari

1. False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
2. False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
3. Falso in prospetto (~~art. 2623 c.c.~~ abrogato ex l. 262/05 e sostituito dal d.lgs. 58/98 T.U. intermediazione finanziaria);
4. ~~Falsità nelle relazioni o comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);~~ Articolo abrogato dall'art. 37, comma 34, del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39;
5. Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
6. Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);

7. Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
8. Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
9. Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
10. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
11. False comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.);
12. Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
13. Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
14. Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
15. Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

#### Reati con finalità di terrorismo e eversione dell'ordine democratico

(Art. 25-quater D.Lgs. 231/01)

1. Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
2. Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
3. Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
4. Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
5. Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
6. Attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.);
7. Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
8. Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
9. Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
10. Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
11. Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;
12. Reati diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999.

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

(Art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/01)

#### Delitti contro la personalità individuale

(Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01)

1. Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);

2. Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
3. Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.13.);
4. Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
5. Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
6. Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
7. Tratta di persone (art. 601 c.p.)<sup>14</sup>;
8. Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

#### Reati e illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato

(Art. 25-sexies D.Lgs. 231/01)

1. Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del TUF);
2. Manipolazione del mercato (art. 185 del TUF); 59.
3. La legge Comunitaria 2004 ha inoltre modificato il TUF (Testo Unico sulla Finanza) introducendo una specifica disposizione, l'art. 187-quinquies, ai sensi della quale l'Ente è responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF) commessi in suo interesse e vantaggio da: persone che rivestono funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

#### Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(Art. 25-septies D.Lgs. 231/01)

Con la legge 123 del 3 agosto 2007 sono stati introdotti nell'ambito del Decreto 231/01 i reati concernenti i delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Il T.U. D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. ha apportato delle modifiche a tali reati.

#### Riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

(Art. 25-octies D. Lgs. 231/01)<sup>17</sup>

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



Delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui alla legge 633/1941

(Art. 25-novies D. Lgs. 231/01)

1. (Art. 171 co. 1 lett. a) bis legge 633/1941) Messa a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa;
2. (Art. 171 co. 3 legge 633/1941) Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione (...) qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione;
3. (Art. 171 bis, co. 1 legge 633/1941) 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;
4. (Art. 171 bis, co. 2 legge 633/1941) 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 ter legge 633/1941) 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;
5. (Art. 171 septies legge 633/1941) mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione;
6. (Art. 171 octies legge 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.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

(Art. 25-novies D. Lgs 231/01)19

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Reati transnazionali

(L. 146/2006)

Previa la definizione di "reato transnazionale" di cui all'art. 3 della l. 146/06), sussiste la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di:

1. Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
2. Associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
3. Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri (art. 291-quater T.U. 43/1973);
4. Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. 309/1990);
5. Riciclaggio (~~art. 648 bis c.p.~~) abrogato dal D. lgs. 231/07 art. 64, co. 1, lett. f21;
6. ~~Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)~~ abrogato dal D. lgs. 231/07 art. 64, co. 1, lett. f;
7. Disposizioni concernenti il traffico di migranti (art. 12 T.U. 286/1998);
8. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci (art. 377-bis c.p.);
9. Favoreggiamento personale (art. 378-bis c.p.).

Reato di abbandono di rifiuti e di deposito incontrollato di rifiuti sul suolo e nel suolo

L'art. 192 c. 4 T.U. Ambiente n. 152/2006, rubricato "Divieto di abbandono" stabilisce che:

- c. 1. "L'abbandono e il deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo sono vietati".
- c. 4. "Qualora la responsabilità del fatto illecito sia imputabile ad amministratori o rappresentanti di persona giuridica ai sensi e per gli effetti del comma 3, sono tenuti in solido la persona giuridica ed i soggetti che siano subentrati nei diritti della persona stessa, secondo le previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni".

Si aggiunga infine il reato, previsto dall'originaria formulazione del Decreto (art. 23), consistente nella violazione agli obblighi o ai divieti inerenti alle sanzioni interdittive, anche se applicate in via cautelare durante il processo.

La responsabilità dell'Organizzazione si fonda essenzialmente su una "colpa di organizzazione o nell'organizzazione" la quale può essere esclusa se è stato adottato e efficacemente attuato un Modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

## **4. FUNZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

L'adozione e l'attuazione del Modello Organizzativo funge da esimente da responsabilità. Affinché ciò avvenga, il Modello deve però possedere specifiche caratteristiche e rispondere a precise esigenze:

- Individuare le aree a rischio di commissione reati previsti dal Decreto;
- Predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- Prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- Prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi contenuti nel Modello Organizzativo e di Gestione devono condurre a determinare nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito, la cui commissione è deprecata e contraria agli interessi di A.PRO.CA., anche quando apparentemente esso potrebbe trarne un vantaggio; inoltre, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, tali principi devono consentire ad A.PRO.CA. di prevenire il reato o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, è demandato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo.

### **4.1. Le Sanzioni**

Il sistema introdotto dal Decreto prevede un aspetto sanzionatorio particolarmente gravoso.

Oltre alla sanzione amministrativa pecuniaria prevista sempre per ogni singolo reato presupposto da quantificarsi in quote, sono previste, nei casi più gravi, delle misure interdittive. In particolare, per alcune fattispecie attinenti ai rapporti con la Pubblica Amministrazione sono previsti: il divieto di contrarre con la P.A., la sospensione, la revoca di licenze e concessioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti, contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (art. 9).

Sono poi previste, quali ulteriori sanzioni amministrative, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

In sintesi:

- Sanzioni pecuniarie;

- Sanzioni interdittive;
- Confisca del prezzo o del profitto del reato;
- Pubblicazione della sentenza di condanna.

## **4.2 Le Fonti del Modello**

Per la predisposizione del proprio Modello, A.PRO.CA. ha tenuto conto di:

- La legislazione italiana in materia di prevenzione di reati e illeciti;
- I requisiti indicati dal D.Lgs 231/2001, quali quelli attinenti alla responsabilità amministrativa;
- Le norme statutarie, con particolare riguardo a quelle che istituiscono gli organi e ne definiscono i poteri;
- Il Codice Etico e le Norme Comportamentali;
- Procure e Deleghe;
- Il Sistema Disciplinare e il codice sanzionatorio recato dalla contrattazione collettiva di lavoro della Formazione Professionale;
- L'attribuzione a un Organismo di Vigilanza del compito di attuare efficacemente il Modello Organizzativo, anche tramite il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto a ricevere informazioni sulle attività sensibili;
- L'attività di verifica di funzionamento del Modello con eventuale e successivo aggiornamento;
- La sensibilizzazione e la diffusione all'interno dell'Ente delle regole e delle procedure stabilite.

## 5. IL MODELLO

### 5.1. Principi Ispiratori e Finalità

La decisione di adottare e attuare il Modello 231/01 è coerente con la politica di trasparenza adottata da A.PRO.CA.. Attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio Direttivo dell'Ente intende perseguire le seguenti finalità:

- Liceità, intesa nei termini di garanzia dell'esercizio delle attività proprie di A.PRO.CA., nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- Etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi di A.PRO.CA., anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- Trasparenza, relativa alla piena circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo di A.PRO.CA. che fra quest'ultimo e gli interlocutori esterni;
- Efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy regionali, nazionali e comunitarie;
- Informazione/Formazione: assicurare la corretta informazione e formazione, a tutti i livelli, dei soggetti destinatari del presente Modello;
- Controllo, monitoraggio e capacità sanzionatoria per contrastare la commissione di reati;
- Conferimento alle modalità di esercizio dei poteri di un assetto formalizzato;
- Perseguimento della separazione dei ruoli nello svolgimento di attività e processi;
- Eliminazione, ove possibile, della convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa;
- Eliminazione di vuoti di poteri e sovrapposizioni di competenze, ove possibile;
- Formalizzazione dei poteri di rappresentanza;
- Oggettivazione dei processi decisionali;
- Garanzia che le attribuzioni dei compiti siano ufficiali, chiare, organiche;
- Garanzia della c.d. "tracciabilità" delle scelte e assicurazione della visibilità delle medesime;
- Affidamento delle priorità alle decisioni da cui dipende il rischio che all'Ente derivino responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato.

I principali **fattori interni** che hanno, inoltre, indotto A.PRO.CA. a dotarsi del Modello sono riconducibili a:

- Acquisizione di strumenti in grado di consentire alla base l'esercizio del controllo sui processi decisionali con la massima trasparenza;
- Tutela in caso di giudizio, attraverso l'adozione di un Modello opponibile quale esimente.

Si evidenzia che il D. Lgs. N. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i (c.d. Testo Unico in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro), all'art. 16 c. 3, rubricato "Delega di funzioni", stabilisce che il datore di lavoro (che abbia delegato le funzioni relative alla sicurezza) si intende assolto dall'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite, in caso di adozione ed efficace attuazione del Modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4 del D.Lgs. 81/08 citato. Si rinvia infra al relativo paragrafo.

Quanto ai **fattori esterni** che hanno determinato l'assunzione del Modello, essi sono riconducibili a:

- Impatto sulle relazioni con gli stakeholder;
- Previsione dell'adozione del Modello nelle Disposizioni 2013 per l'Accreditamento degli organismi operanti nel territorio della Regione Siciliana.

Il Modello Organizzativo è stato adottato dal Consiglio Direttivo con delibera del 13.12.2013 Contestualmente all'approvazione del presente Modello Organizzativo e Gestionale, il Consiglio Direttivo ha nominato l'OdV.

## **5.2 Il Metodo di Sviluppo**

La realizzazione del Modello si è sviluppata in diverse fasi lavorative.

L'elaborazione è stata preceduta e accompagnata da azioni di formazione e informazione rivolte a un gruppo di lavoro interno all'Ente, allo scopo di creare coinvolgimento e consapevolezza generale sul significato dello strumento e di adeguare il Modello teorico alla specifica realtà aziendale.

Step 1: Raccolta e disamina di tutta la documentazione utile di A.PRO.CA., ossia:

- Statuto e Atto Costitutivo;
- Organigramma;
- Manuali operativi, mansionari, policy, linee guida e procedure formalizzate nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità;
- Rapporti di verifica ispettiva degli Enti Finanziatori;
- Delibere del Consiglio Direttivo;
- Deleghe e procure;
- CCNL vigente.

Step 2: Identificazione delle attività a rischio reato:

Si provveduto all'analisi di tutta l'attività di A.PRO.CA. (modalità operative, funzioni e responsabilità).

La mappatura del rischio è consistita nell'individuazione delle aree sensibili al rischio di commissione reato in relazione al catalogo dei reati.

Le aree a rischio sono state identificate e condivise mediante colloqui condotti con coloro che all'interno dell'Ente hanno un ruolo di responsabilità funzionale e conoscenza specifica dell'operatività di ciascun settore. E' stata svolta un'esemplificazione delle possibili condotte illecite attraverso scenari plausibili.

Si è quindi provveduto ad identificare le funzioni coinvolte.

E' stata valutata la potenziale probabilità dell'accadimento (in rapporto all'attività svolta, alle peculiarità del settore, alle funzioni coinvolte, e all'organizzazione interna).

E' stato assegnato un livello di criticità (in termini di gravità e frequenza) a ciascuna area sensibile sotto il profilo del rischio.

Si rinvia al documento "Schede Valutazione Reati".

### Step 3: Procedure/Protocolli interni

E' stata verificata l'adeguatezza della struttura organizzativa attraverso l'individuazione dei documenti e dei controlli interni esistenti connessi alle attività previamente descritte, allo scopo di evidenziare la loro idoneità a prevenire i reati delle specie di quelli verificabili e procedendo, laddove si fosse evidenziata una lacuna organizzativa, all'opportuna implementazione.

L'obiettivo di ridurre e gestire il rischio di reato è stato perseguito tenendo in considerazione sia l'indice di probabilità/frequenza di accadimento dell'evento, sia l'impatto, in termini di gravità, dell'evento accertato, anche attraverso l'analisi delle conseguenze sanzionatorie.

A mente dell'art. 6 c. 2 del Decreto, A.PRO.CA. ha concentrato la propria attenzione sull'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, nell'ottica di impedire la commissione di reati. Una particolare attenzione è stata prestata, dunque, all'analisi dei flussi di denaro e delle aree e funzioni coinvolte.

### Step 4: Adozione del Modello nell'ambito di A.PRO.CA.

Il Modello è stato discusso, analizzato, fatto proprio e convalidato in Consiglio Direttivo ed è stato da questo adottato con delibera del 13.12.2013.

Esso è stato implementato e applicato dal 13.12.2013.

## 6. L'ENTE

### 6.1. Presentazione dell'Ente e Organizzazione

**APROCA – Associazione Provinciale Capitani LC-DM P. Grimaldi** nasce nel 1980 grazie all'impegno di professionisti provenienti da ambiti di attività differenti ma riconducibili ai temi dello sviluppo del territorio e di quello delle risorse umane nelle loro diverse sfaccettature.

Grazie al del bagaglio di competenze ed esperienze pregresse, al coinvolgimento di nuovi apporti professionali e alla volontà di intraprendere nuove e più efficaci iniziative fondate su una reale attenzione alle esigenze del territorio, l'Ente ha sviluppato negli anni nuove linee di intervento, focalizzando il suo impegno sulla realizzazione di progetti integrati di sviluppo locale, di formazione e aggiornamento delle risorse umane e di ricerca, anche mediante la creazione ed implementazione di partenariati locali e transnazionali.

Dal 2007 **APROCA** è certificato in base alla norma Uni EN ISO 9001 Sistema Qualità (certificato n. SC 07-1420); nello stesso anno ha ottenuto l'accreditamento come sede formativa presso la Regione Siciliana (Codice accreditamento (CIR) n. AH1350 - D.D.G N.483 DEL 27/03/2007).

A.PRO.CA. è governato dagli organi previsti dallo Statuto:

- L'Assemblea
- Il Consiglio d'Amministrazione (di seguito CdA)
- Il Presidente.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del CdA ed è costituita dai soci, che possono essere convocati in seduta ordinaria o straordinaria.

L'Assemblea delibera sul bilancio consuntivo e preventivo, sugli indirizzi e sulle direttive generali dell'Associazione, sulla nomina dei componenti il Consiglio, sulle modifiche dell'Atto Costitutivo e dello Statuto e su tutto quanto è a essa demandato per legge o Statuto.

Il CdA è composto di tre membri scelti fra i soci; essi durano in carica due anni e sono sempre rieleggibili. Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'Associazione, senza limitazioni. Il Consiglio: predispone i bilanci e li trasmette all'Assemblea con la relazione illustrativa; procede alla nomina dei dipendenti determinandone la retribuzione; compila il Regolamento per il funzionamento dell'Associazione, la cui osservanza è obbligatoria per tutti gli associati.

Il Presidente, e in sua assenza il Vicepresidente, è eletto dal Consiglio direttivo nel suo seno. Il Presidente: rappresenta legalmente l'Associazione anche nei confronti dei terzi e in giudizio; cura l'esecuzione dei deliberati del Consiglio e dell'Assemblea.

La sede legale dell'Ente si trova a Messina, in Via dell'Università n. 22.



## 6.2 Mission Aziendale e Aree di Attività

Logica di rete e attenzione alla qualità e al costante miglioramento delle attività realizzate e degli apporti professionali coinvolti costituiscono il filo conduttore dell'impegno di **APROCA**, supportato da un'equipe multidisciplinare - frutto dell'implementazione negli anni di una rete di rapporti e collaborazioni con operatori e professionisti di diversa estrazione -, che consente la diversificazione degli ambiti e dei settori di intervento in cui l'Associazione opera:

- Realizzazione di progetti per la qualificazione e la professionalizzazione di soggetti disoccupati/inoccupati,
- Organizzazione di corsi di aggiornamento delle competenze per lavoratori pubblici e privati,
- Progettazione e gestione di interventi integrati di Sviluppo Locale,
- Programmazione e attivazione di progetti di ricerca,
- Perseguimento e promozione delle pari opportunità e dell'inclusione sociale
- Programmazione e gestione di progetti europei e transnazionali,

L'attività prevalente realizzata da **A.PRO.CA** è rappresentata dalla promozione delle Risorse Umane realizzata attraverso la formazione, l'orientamento, l'aggiornamento, il perfezionamento e l'accrescimento delle competenze e dei saperi di soggetti, giovani ed adulti, lavoratori e non.

**A.PRO.CA** organizza corsi di formazione professionale mirati al rilascio da parte della Regione Siciliana di attestati di Qualifica Professionale e/o di competenze.

**A.PRO.CA** promuove esperienze di mobilità transnazionali a beneficio di quanti, in Sicilia, ancora liberi sul MdL, sono in cerca di specializzazione per fare fronte alle dinamiche competitive del mercato del lavoro locale.

È interesse primario dell'Ente garantire gli standard qualitativi di tutte le attività in cui è impegnato, indirizzando la propria politica verso il costante e continuo miglioramento dei servizi offerti e degli interventi realizzati. Nel suo agire, l'Ente s'impegna, quindi, a garantire:

- L'attenzione alle esigenze e alle aspettative degli Utenti;
- L'efficienza dei processi posti in essere;
- L'organizzazione di un adeguato sistema di autocontrollo del SGQ, tale da consentire il controllo delle attività, la rilevazione di problemi e l'immediata informazione alla Direzione sugli elementi per eseguire i riesami;
- L'attivazione di strumenti di comunicazione interni ed esterni all'Ente che assicurino un efficace flusso informativo tra il personale e con gli Utenti;
- La prevenzione delle non conformità;
- La sicurezza degli ambienti di lavoro e la messa in atto delle misure per la prevenzione degli infortuni.

Questa politica hanno indotto l'Ente a definire, fin dall'anno 2007, un Sistema Qualità conforme alla Norma UNI-EN ISO 9001, di cui il Manuale Qualità costituisce evidenza documentata.

Il Management dell'Ente è direttamente impegnato nell'opera di sensibilizzazione, organizzazione e coordinamento finalizzata allo sviluppo, al mantenimento e al continuo miglioramento della qualità.

## **7. IL CODICE ETICO E LE NORME DI COMPORTAMENTO**

Sono stati redatti e allegati al presente Modello Organizzativo e Gestionale il Codice Etico e le Norme Comportamentali. Entrambi i documenti costituiscono parte integrante e imprescindibile del Modello Organizzativo e Gestionale (come precisato nel Capitolo 2 "Struttura e elementi costitutivi").

A.PRO.CA.:

- Garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel presente Modello organizzativo, sia verso i dipendenti, compresa la direzione, che verso i collaboratori, partner e i referenti territoriali;
- Provvede a portare a conoscenza di tutti i membri degli organi, dei dirigenti, dei dipendenti e di chiunque collabori o interagisca con essa il Codice Etico e le Norme di Comportamento.

## **8. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **8.1. La Norma**

L'art. 6 comma 1 del Decreto dispone che l'Ente non risponde se prova che:

1. L'organo dirigente ha adottato e attuato un Modello di Organizzazione idoneo;
2. Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

### **8.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza (in seguito anche "OdV") per svolgere le proprie funzioni al meglio conformemente al dettato normativo deve rispondere a precise caratteristiche, ossia:

- Stabilità e continuità di azione: l'OdV deve essere costituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, così da esercitare la propria attività di monitoraggio e aggiornamento del Modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche necessarie in seguito all'eventuale mutamento dell'organizzazione aziendale e dell'attività. Inoltre può prevedere la calendarizzazione delle attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalla struttura aziendale. L'OdV deve essere un costante punto di riferimento per chi intende effettuare segnalazioni e per chi necessita di un parere sulle condotte da osservare.
- Autonomia e indipendenza: l'OdV esercita le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa.
- Professionalità: l'OdV si contraddistingue per capacità di valutazione e gestione dei rischi, per le competenze e conoscenza in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono assicurati dall'impossibilità, per qualsiasi organo o funzione sociale, di sindacare le decisioni e/o le attività poste in essere dall'OdV, nonché dall'adozione di un Regolamento interno che ne specifica l'attività.

### **8.3. Composizione e Presidenza dell'Organismo di Vigilanza**

L'istituzione mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità del Consiglio Direttivo, cui si aggiunge, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01, la responsabilità relativa all'adozione ed efficace attuazione del Modello, compresa l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha carattere monocratico.

### **8.4. Cause di Ineleggibilità, Incompatibilità o Decadenza**

Non possono essere eletti alla carica di membro dell'OdV e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- I componenti del Consiglio Direttivo; il coniuge, i parenti e gli affini sino al quarto grado dei componenti del Consiglio;
- Coloro i quali intrattengano rapporti di lavoro subordinato o autonomo con entità rispetto alle quali possono essere commessi i reati di cui al Decreto 231/01;
- Coloro contro i quali vi sia una sentenza di condanna (o di patteggiamento).

### **8.5. Nomina, Sostituzione e Cessazione dall'ufficio**

Il Consiglio Direttivo nomina l'OdV con la delibera del 13.12.2013.

L'Organo di Vigilanza così nominato rimane in carica per n. 1 esercizio e può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione Direttivo solo per giusta causa. Esso è rieleggibile.

Il sopravvenire, nel corso del mandato, di cause di ineleggibilità, incompatibilità e/o decadenza ovvero il venir meno dei requisiti di cui al paragrafo 5.2 determina la decadenza dall'incarico.

In tal caso il CdA provvede tempestivamente alla nuova nomina. Determina altresì la revoca la dolosa inerzia rispetto a comportamenti inosservanti del Modello di cui l'Organo di Vigilanza sia consapevole. In questo, come in ogni altro caso, il Consiglio provvederà tempestivamente alla nuova nomina.

### **8.6. Doveri e Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Premesso che il Decreto prevede all'art. 6, comma 1 lett. b) che i compiti dell'OdV sono di:

- Vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- Curarne l'aggiornamento.

Al fine di permettere all'OdV l'esercizio delle proprie funzioni in autonomia e indipendenza si stabilisce che:

- Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possano essere sindacate da alcun organismo della struttura di A.PRO.CA.;
- Possa avere libero accesso a tutte le funzioni dell'Ente senza necessità di consenso preventivo e a tutte le procedure informatiche di supporto al fine di controllare, a campione, il rispetto delle procedure aziendali definite e dei protocolli;
- Possa ricevere flussi informativi dalle singole funzioni e organi, relativamente ad alcune specifiche situazioni a rischio di commissione di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001; ove dalle verifiche effettuate emergano delle situazioni anomale, l'Organismo di Vigilanza si attivi con specifiche attività ispettive sulle funzioni interessate;
- Possa verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema delle deleghe ed eventualmente delle procure, in vigore e la loro coerenza con tutti i documenti interni di conferimento delle deleghe, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- Possa coordinarsi con i responsabili per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs n. 231/2001;
- Possa avvalersi, sotto la propria responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture di A.PRO.CA. ovvero dei consulenti esterni dell'Ente.

## **8.7. Riunioni e Delibere**

L'OdV deve riunirsi presso la sede di A.PRO.CA. almeno una volta ogni centottanta giorni.

La riunione può svolgersi inoltre a seguito di convocazione da parte del Presidente dell'Ente ogniqualvolta questo ne ravvisi la necessità oppure qualora ne faccia richiesta l'OdV.

La convocazione deve essere effettuata almeno cinque giorni liberi prima di quello fissato per l'adunanza, con mezzi idonei a garantire una comunicazione certa e immediata. In caso di urgenza il termine può essere ridotto a due giorni liberi. L'avviso di convocazione dovrà indicare il giorno, l'ora della riunione nonché l'elenco delle materie da trattare.

## **8.8. Reporting tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi Sociali**

L'attività di riferimento (reporting) dell'Organismo di vigilanza in merito all'attuazione del Modello organizzativo e all'emersione di eventuali criticità si sviluppa su due linee:

- La prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente di A.PRO.CA.;
- La seconda, annuale, verso il Consiglio di Amministrazione, per il quale predispone una relazione scritta sull'attività svolta nel corso dell'anno, sui controlli e sulle verifiche eseguiti, nonché sull'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili alla commissione dei reati, allegando un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri con il Consiglio Direttivo devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite presso la segreteria di A.PRO.CA..

## **8.9. Obblighi Informativi**

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231/01 prevede uno specifico dovere di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che, ai sensi del Decreto, devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e dal Modello. Più specificamente:

- a) Obblighi di segnalazione di violazioni a carico di tutti i destinatari del Modello;
- b) Obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

Con particolare riferimento alla lettera b), devono essere trasmesse all'OdV le informazioni riguardanti:

- Le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- Le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- Le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli di A.PRO.CA., del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- La reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Il sistema delle deleghe vigenti tempo per tempo;
- L'organigramma aziendale vigente tempo per tempo;

- Ogni atto relativo all'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti ex D. Lgs. 231/01;
- Gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle proprie attività, dai quali si evincono fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. 231/01;
- Gli interventi organizzativi e o normativi diretti all'effettiva attuazione a tutti i livelli del Modello;
- Tutto quanto identificato come utile alla propria attività e richiesto dall'OdV per l'espletamento delle proprie funzioni e attività.

### **8.10. Denuncia delle Violazioni**

Le denunce devono essere redatte in forma scritta e non anonima. L'OdV valuta le denunce pervenute e adotta le iniziative che, a propria esclusiva discrezionalità, ritiene più opportune.

L'OdV, al fine di prevenire qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, deve garantire la riservatezza dell'identità del soggetto denunciante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente e delle persone erroneamente e/o in mala fede accusate.

### **8.11. Risorse dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente il budget annuale che dovrà coprire il compenso dell'OdV.

Qualora si rendesse necessaria l'erogazione di somme ulteriori in ragione di circostanze eccezionali, l'OdV formulerà richiesta motivata al CdA, il quale potrà motivatamente negarla.

### **8.12. Obblighi Formativi**

Il Modello prescrive specifici obblighi formativi e di aggiornamento per l'Organo di Vigilanza. Si rimanda all'attività di pianificazione annuale a cura della Direzione di A.PRO.CA. in corrispondenza al Verbale di Riesame della Direzione.



## **9. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

I comportamenti non conformi alle disposizioni del presente Modello, del Codice Etico e delle Norme di comportamento richiederanno l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi della vigente normativa e/o della contrattazione collettiva. Ciò, indipendentemente e in aggiunta agli eventuali procedimenti penali e/o amministrativi a carico dell'autore del reato/illecito. Infatti, un Modello privo di un sistema sanzionatorio idoneo a prevenire i reati non potrà ritenersi efficacemente attuato e dunque non avrà efficacia esimente.

Il CCNL sottoscritto e applicato dall'Ente è quello della Formazione Professionale aggiornamento dell'8 Giugno 2012.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo e Gestionale del Codice Etico e delle Norme di Comportamento; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato.

L'Ente si attiverà ad ogni violazione del Modello 231/01 e delle sue parti, anche quando il comportamento non integri un reato ovvero non determini la responsabilità dell'Ente.

Tutti i soggetti con funzioni di responsabilità stabili o anche temporanee, che abbiano un ruolo gerarchicamente superiore, sono chiamati a far rispettare le norme del presente Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di violazione delle medesime.

### **9.1. Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti**

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione dei principi costituenti il Modello 231/01 sono considerati degli illeciti disciplinari. Ad essi, dunque, si applicano le disposizioni in materia sanzionatoria previste dal CCNL Formazione Professionale.

A seguito di segnalazioni relative ad un dipendente o ad un dirigente, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a segnalare i fatti al Presidente del Consiglio Direttivo.

Il procedimento disciplinare seguirà le procedure e le garanzie di legge come da CCNL applicato.

Solo la dirigenza "apicale" risponderà del mancato esercizio dei doveri di direzione e di vigilanza nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione ex art. 7 del Decreto.

Le sanzioni saranno proporzionate alla gravità del comportamento posto in essere.

LE SANZIONI PREVISTE PREVEDONO:

- a) Richiamo verbale,
- b) Richiamo scritto,
- c) Multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio base,

- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo sino a un massimo di 3 giorni,
  - e) Sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla L. 604/66.
- a) – b) Incorre nella sanzione RICHIAMO VERBALE O SCRITTO:
- Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree e funzioni a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- c) Incorre nella sanzione di MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI 3 ORE DELLO STIPENDIO BASE:
- a. Il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello medesimo;
- d) Incorre nella sanzione di SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO SINO A UN MASSIMO DI 3 GIORNI:
- a. Il lavoratore che, violando le procedure interne previste dal Modello, adottando nell'espletamento di attività a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché compiendo atti contrari all'interesse dell'ente, arrechi danno allo stesso e lo esponga a situazioni oggettive di pericolo.
- e) Incorre nella sanzione di SOSPENSIONE CAUTELATIVA DAL LAVORO:
- a. Il lavoratore che adottati, nell'espletamento di attività nelle aree e funzioni a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto, in modo univoco, al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01;
  - b. Il lavoratore che adottati, nell'espletamento di attività a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare, in tale ipotesi, la determinazione di un grave danno o di una situazione di notevole pregiudizio per l'Ente.

## **9.2. Sanzioni per Collaboratori Esterni e Partner**

Ogni violazione delle regole del Modello Organizzativo e Gestionale, del Codice Etico e delle Norme di Comportamento applicabili ai collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle relative lettere di incarico e lettere di distacco o contratti/convenzioni.

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad A.PRO.CA., come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs n. 231/2001.

### **9.3. Sanzioni per i Membri degli Organi**

La violazione da parte dei membri degli organi delle regole comportamentali di cui al presente Modello organizzativo sarà sanzionata in base al diritto civile e alle norme interne statutarie, se previste. Tutti i componenti degli organi si devono uniformare ai principi di rettitudine, sana amministrazione, di indipendenza e competenza.

Al ruolo di Presidente, considerato in particolare il ruolo apicale, corrispondono le responsabilità specificatamente previste dalle norme, sia dal codice che dei documenti statutari.

## **10. AZIONI IN TEMA DI FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE**

A.PRO.CA.:

- Garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel presente Modello organizzativo, sia verso i dipendenti, compresi i dirigenti, che verso i collaboratori in genere;
- Provvede a portare a conoscenza di tutti i membri degli organi, dirigenti, dei dipendenti e di chiunque collabori o interagisca con essa il Codice Etico e le Norme Comportamentali.

L'adozione del Modello organizzativo è comunicata a tutti i soggetti portatori di interesse, con avviso sul sito internet di A.PRO.CA., nel quale l'Associazione si dichiara disponibile a consentirne la visione integrale a questi soggetti.

### a) Formazione del personale interno e dei referenti territoriali

Essa avverrà attraverso:

- Invio/consegna a tutto il personale in organico e ai referenti territoriali al momento dell'adozione del Modello di una lettera informativa per comunicare che l'Ente si è dotato di un Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- Informativa di carattere generale su D. Lgs. 231/01 e di carattere più specifico su principi e procedure operative contenuti nel Modello;
- Lettera informativa da consegnare in occasione di ogni nuova assunzione;
- Formazione in sede di nuove assunzioni;
- Comunicazione tempestiva di eventuali aggiornamenti e/o modifiche al Modello; Sarà comunicato l'indirizzo di posta elettronica dell'OdV per effettuare eventuali segnalazioni di rilievo;
- A.PRO.CA. prescrive una specifica formazione alle risorse che operino nelle aree a rischio, ai preposti al controllo interno. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria.

### b) Comunicazioni all'esterno (collaboratori e partner)

- Comunicazione dell'adozione del Modello a tutti i partner commerciali in essere e ai fornitori di beni e servizi con cui si abbiano rapporti di stabilità attraverso la messa a disposizione del Modello Organizzativo e Gestionale, del Codice Etico e delle Norme Comportamentali sul sito aziendale;
- Nei contratti con terzi e/o fornitori e/o consulenti verrà prevista la conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/01 e del Modello adottato, nonché l'impegno al rispetto del medesimo;

- Devono essere previste specifiche clausole, da inserire nei rapporti contrattuali, con le quali i soggetti che collaborano a vario titolo con A.PRO.CA. dichiarino di conoscere ed accettare il Codice Etico e le Norme Comportamentali.

c) Formazione ai membri degli organi

I membri degli organi devono entrare in possesso di una copia del presente Modello Organizzativo, e inoltre potranno prendere parte alle sessioni di formazione delle risorse umane interne.

Le ricevute sono tenute presso a segreteria di A.PRO.CA..

d) Formazione alle figure apicali

Le figure in posizione apicale devono entrare in possesso di una copia del Modello Organizzativo e Gestionale, del Codice Etico e delle Norme Comportamentali.

Le ricevute sono tenute presso a segreteria di A.PRO.CA..

## 10. Riepilogo dei Reati - Presupposto rilevanti per Associazione A.PRO.CA.

La tabella che segue contiene il riepilogo delle fattispecie di reato maggiormente rilevanti in rapporto all'attività dell'Ente, il grado di rischio attribuito e una sintesi delle condotte ritenute potenzialmente rilevanti.

CATEGORIA REATI	GRADO DI RISCHIO	CONDOTTE RILEVANTI
Truffa a enti pubblici con particolare riguardo alla percezione di erogazioni pubbliche.	CRITICO	Falsa rendicontazione delle attività svolte e delle spese sostenute. Falsa attestazione della presenza dei requisiti per l'assegnazione delle erogazioni.
Frode informatica	RILEVANTE	Modifica di dati in possesso di pubbliche amministrazioni anche mediante il concorso di pubblici funzionari compiacenti.
Reati di criminalità organizzata	CRITICO	Associazione a delinquere finalizzata alla commissione di reati tributari e reati contro la pubblica amministrazione. Agevolazione di organizzazioni criminali mediante partecipazione alla gestione dell'associazione o acquisizione di forniture o assunzione di personale.
Concussione, induzione indebita, corruzione	CRITICO	Assegnazione di vantaggi a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio mediante utilizzo di fondi neri o assegnazione di forniture o incarichi.
Reati societari	MEDIO – BASSA	Ostacolo all'AVCP. Corruzione di esponenti di partner e competitors.
Reati in materia di sicurezza sul lavoro	MEDIO – BASSA	Comportamenti negligenti degli operatori.

## **ACCETTAZIONE**

Il presente Modello Organizzativo e Gestionale stabilisce le regole e le prassi aziendali per quanto riguarda la condotta di tutti i dipendenti, referenti territoriali e collaboratori di A.PRO.CA..

Il Modello Organizzativo e Gestionale potrà essere modificato unilateralmente dal Consiglio Direttivo in qualunque momento.

Il rispetto delle leggi non è un fatto casuale. Richiede l'impegno di ciascuno; il Modello Organizzativo e Gestionale sancisce l'impegno individuale di ogni dipendente e collaboratore ad agire in modo responsabile per conto di A.PRO.CA..

Vi preghiamo quindi di apporre la vostra firma in calce al documento e di restituirlo ad A.PRO.CA..

Dichiaro di aver letto il Modello Organizzativo e Gestionale di A.PRO.CA. e di essere consapevole del fatto che in quanto dipendente o collaboratore di A.PRO.CA. devo:

- Aderire ai principi comportamentali illustrati nel Modello Organizzativo e Gestionale
- Partecipare ai corsi di aggiornamento proposti da A.PRO.CA. su questo argomento
- Chiedere consiglio in caso di dubbio sulla giusta condotta da adottare
- Scegliere una delle opzioni messe a disposizione dall'Ente per segnalare qualunque azione appaia contraria ai suddetti principi

Sono consapevole del fatto che il mancato rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e delle altre norme e procedure aziendali di A.PRO.CA. potrà dare adito ad azioni correttive che potranno portare anche al licenziamento dall'A.PRO.CA. o alla revoca dell'incarico disposto da A.PRO.CA..

---

Data

---

Firma per accettazione

---

Nome

---

Funzione