ITALIA
AMNESTY INTERNATIONAL
Sezione Italiana ODV
via Goito 39
00185 Roma
Tel: (+39) 06 44901
Fax: (+39) 06 4490222
E-mail: info@amnesty.it
www.amnesty.it
C.F. 03031110582

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

AMNESTY INTERNATIONAL – SEZIONE ITALIANA ODV
SEDE LEGALE IN ROMA, VIA Goito n. 39
CODICE FISCALE: 03031110582

STORIA DELLE REVISIONI			
N°	DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL CD (IL LEGALE RAPPRESENTATE)
1	09/07/16	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	
2	15/11/20	REVISIONE – AGGIORNAMENTO NORMATIVO	

Tutta la documentazione relativa al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, contiene informazioni strettamente riservate di proprietà di Amnesty International – Sezione Italiana

ITALIA
AMNESTY INTERNATIONAL
Sezione Italiana ODV
via Goito 39
00185 Roma
Tel: (+39) 06 44901
Fax: (+39) 06 4490222
E-mail: info@amnesty.it
www.amnesty.it
C.F. 03031110582

I. Sommario

A. DEFINIZIONI....5

SEZIONE PRIMA....8

1. INTRODUZIONE....8

1.1. L'ASSOCIAZIONE....8

SEZIONE SECONDA....9

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231....9

2.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI....9

2.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO....9

2.3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO....10

2.4. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO....10

2.5. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA....10

SEZIONE TERZA....13

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AMNESTY INTERNATIONAL – SEZIONE ITALIANA....13

3.1. LE FINALITÀ DEL MODELLO....13

3.2. L'APPROCCIO METODOLOGICO....13

3.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO....15

3.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO....15

3.5. LE LINEE GUIDA....16

3.6. DESTINATARI DEL MODELLO....17

3.7. LE ATTIVITÀ SENSIBILI....17

3.8. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA....18

3.9. NORME DI COMPORTAMENTO....18

3.10. I PROTOCOLLI DI CONTROLLO....19

3.11. LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE....20

3.12. IL PROCESSO DI VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO....20

3.13. IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE....20

3.14. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO....21

SEZIONE QUARTA....22

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA....22

4.1. INDIVIDUAZIONE E NOMINA DELL'ODV....22

4.2. LE FUNZIONI DELL'ODV....23

Sezione Italiana ODV
via Goito 39
00185 Roma
Tel: (+39) 06 44901
Fax: (+39) 06 4490222
E-mail: info@amnesty.it
www.amnesty.it
C.F. 03031110582

4.3. I POTERI DELL'ODV....23
4.4. COMUNICAZIONE E CONSULTAZIONE CON GLI ALTRI ORGANI DELL'ASSOCIAZIONE....24
4.5. FLUSSI INFORMATIVI E *WHISTLEBLOWING*....24
SEZIONE QUINTA....27
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE....27
5.1 DEFINIZIONI E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE....27
5.2. DESTINATARI DEL SISTEMA DI DISCIPLINA E LORO DOVERI....27
5.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI....28
5.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI....29
5.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI....29
5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI....30
5.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI....30
5.8. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E CONTROPARTI CONTRATTUALI....30

ITALIA

AMNESTY INTERNATIONAL

Sezione Italiana ODV
via Goito 39
00185 Roma

Tel: (+39) 06 44901
Fax: (+39) 06 4490222
E-mail: info@amnesty.it

www.amnesty.it
C.F. 03031110582

Sezione Italiana ODV
via Goito 39
00185 Roma
Tel: (+39) 06 44901
Fax: (+39) 06 4490222
E-mail: info@amnesty.it
www.amnesty.it
C.F. 03031110582

INDICE

A. DEFINIZIONI

"Area/Funzione/Unità": unità organizzativa indicata nell'organigramma dell'ente;

"**Associazione**": la Amnesty International – Sezione Italiana con sede legale in Roma, via Goito n.39, codice fiscale 03031110582.

"**Attività Sensibili**": attività dell'Associazione nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di qualcuno dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001.

"**CD**" o "**Comitato Direttivo**": l'organo di governo dell'ente secondo lo Statuto dell'Associazione.

"**CCNL**": Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del settore terziario nell'ambito del quale è inquadrato il rapporto di lavoro del personale dell'Associazione.

"Codice Etico": fonte regolamentare contenente i principi, i valori e le regole di condotta cui si devono conformare gli organi dell'associazione, i dipendenti, i collaboratori esterni, i fornitori e, in generale, tutti coloro che instaurino rapporti lavorativi, commerciali, sociali o di altro genere con l'Associazione. Il Codice Etico forma parte integrante del Modello.

"Collegio Sindacale": l'organo preposto alla vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione da parte dell'Associazione.

"**Decreto**": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche ed integrazioni "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

"Delega": attribuzione interna, mediante atto scritto, di poteri connessi alla funzione, che per il loro esercizio non necessitano di procura notarile.

"**Destinatari Interni**": gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti dell'Associazione.

"**Destinatari Esterni**": i soggetti terzi (collaboratori, consulenti, fornitori ecc.) che partecipano ad una o più attività sensibili e che sono, pertanto, destinatari di specifiche previsioni del Modello, anche in forza di apposite clausole contrattuali.

"Dipendenti": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Amnesty International.

"**Ente**": qualsiasi società, consorzio, associazione o fondazione o altro soggetto di diritto, sia esso dotato o meno di personalità giuridica, nonché qualsiasi ente pubblico economico, destinatario delle previsioni

Sezione Italiana ODV
via Goito 39
00185 Roma
Tel: (+39) 06 44901
Fax: (+39) 06 4490222
E-mail: info@amnesty.it
www.amnesty.it
C.F. 03031110582

contenute nel D.Lgs. 231/01.

"**Incaricato di pubblico servizio**": colui che, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio, ossia un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico, caratterizzata da mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativa e certificativa, tipici della pubblica funzione amministrativa (es. esattore di una società di erogazione del gas, dipendenti postali addetti allo smistamento della corrispondenza, dipendenti del Poligrafico dello Stato, etc.). Non costituisce pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

"**Modello**": il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, adottato dall'Associazione e descritto nel presente documento.

"**Norme di Comportamento**": è l'insieme dei principi e delle norme comportamentali esplicitate nell'ordinamento interno di Amnesty, anche in funzione dei relativi destinatari. Oltre alle specifiche previsioni dello Statuto e delle fonti dell'ordinamento internazionale rilevanti, qui si richiamano particolarmente il Codice Etico, il Regolamento Interno della Sezione Italiana e il Regolamento Interno ad uso dei dipendenti della Sezione Italiana di Amnesty International, comprensivo dell'allegato "Io non discrimino" – Carta dei Valori della Sezione Italiana di Amnesty International, che definiscono principi e norme comportamentali, e dell'allegato Provvedimenti disciplinari, che disciplina le sanzioni per i casi di inosservanza. Con specifico riferimento ai soggetti terzi, qui si richiamano i principi ricavabili dal Supplier Code of Conduct che è una norma internazionale a cui la Sezione nei rapporti con i propri fornitori si ispira, anche mediante la previsione di specifiche clausole contrattuali. Le Norme di Comportamento così identificate sono da considerarsi autonome e al tempo stesso componenti essenziale del Modello in quanto concorrono al raggiungimento dei suoi obiettivi specifici. Allo stesso tempo il Modello può considerarsi un'applicazione di tali Norme di Comportamento, rispetto ai requisiti specifici discendenti dal Decreto Legislativo 231/2001.

"**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**": l'organismo dell'Associazione "dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" a cui è affidato "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento", secondo le previsioni dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/01.

"**P.A.**": qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio; in questa ampia accezione, vi rientrano anche le società formalmente private derivate dalla trasformazione di precedenti enti pubblici, organizzazioni sovranazionali (i.e. Banca Mondiale, Nazioni Unite, Fondo Monetario Internazionale, OCSE, Unione Europea).

"**Pubblici Ufficiali**": coloro che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

"**Reati/Reati presupposto"**: le fattispecie di reati previsti dalla disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/01, anche a seguito di successive modificazioni ed integrazioni.

Sezione Italiana ODV
via Goito 39
00185 Roma
Tel: (+39) 06 44901
Fax: (+39) 06 4490222
E-mail: info@amnesty.it
www.amnesty.it
C.F. 03031110582

"Soggetti apicali": persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Associazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente.

SEZIONE PRIMA

1. INTRODUZIONE

1.1. L'ASSOCIAZIONE

Amnesty International – Sezione Italiana (d'ora in avanti, per brevità, anche solo "Amnesty" o "l'Associazione") è una Organizzazione di Volontariato ("ODV") iscritta nel Registro della Regione Lazio con determina D-1827 del 19.05.2004, che costituisce la sezione italiana di Amnesty International.
Amnesty International, fondata nel 1961 dall'avvocato inglese Peter Benenson, che lanciò una campagna per l'amnistia dei prigionieri di coscienza, rappresenta una comunità globale di difensori dei diritti umani che si riconosce nei principi della solidarietà internazionale. Attualmente, Amnesty International è un movimento globale di oltre sette milioni di sostenitori, soci e attivisti in più di 150 paesi e territori che svolgono campagne per un mondo in cui i diritti umani siano goduti da tutti. In Italia i soci e i sostenitori sono oltre 65.000.

La visione di Amnesty International è quella di "un mondo in cui a ogni persona sono riconosciuti tutti i diritti umani sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e da altri atti sulla protezione internazionale dei diritti umani". Nel perseguimento di questa visione, la missione di Amnesty è "di svolgere attività di ricerca e azione finalizzate a prevenire ed eliminare gravi abusi di tali diritti".

Ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto dell'Associazione, l'ordinamento interno risulta costituito dai seguenti documenti:

a. le fonti dell'ordinamento internazionale del movimento, incluse le risoluzioni degli organi internazionali;
b. lo Statuto;
c. il Regolamento Permanente dell'Assemblea Generale;
d. le mozioni non statutarie approvate dall'Assemblea Generale;
e. gli eventuali regolamenti interni approvati dal Comitato Direttivo unitamente al Consiglio dei Responsabili Circoscrizionali o dall'Assemblea Generale;
f. le linee guida nazionali approvate dal Comitato Direttivo;
g. ogni altra decisione degli organi associativi.

Tutti i documenti sopra elencati saranno osservati *"[…] solo in quanto compatibili con la legge italiana; in caso di contrasto con disposizioni del movimento internazionale, il Comitato Direttivo informa tempestivamente di tale situazione il Comitato Esecutivo Internazionale (International Board).*
c.3 Le modifiche all'ordinamento internazionale di Amnesty International dovranno essere recepite nel presente Statuto a meno di contrasti con la normativa italiana".

Nell'esercizio dei propri poteri e nell'adempimento dei propri obblighi, il Comitato Direttivo, al fine di migliorare il sistema organizzativo e di gestione dell'Associazione, nonché per prevenire la commissione di reati da parte di soggetti apicali o propri dipendenti e collaboratori sottoposti a

direzione o vigilanza da parte dell'Associazione, che darebbero luogo a responsabilità amministrativa dell'ente, ha deciso di elaborare il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (d'ora in avanti anche solo "il Modello 231") con delibera del [09/07/2016], istituendo e nominando altresì un Organismo di Vigilanza, così come descritto nel prosieguo.

Il presente documento descrive il Modello 231 adottato dall'Associazione.

*

SEZIONE SECONDA

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

2.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche il "D. Lgs. 231/2001" o anche solo il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "sottoposti"). Secondo la Relazione Ministeriale di accompagnamento al Decreto, la nozione di "interesse" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato, mentre il "vantaggio" fa riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente.
Al contrario, la responsabilità dell'ente è esclusa se colui che ha commesso il reato ha agito esclusivamente per un interesse proprio o di terzi.

Per quanto concerne i criteri soggettivi di imputazione della responsabilità, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, riconducibile ad una "colpa di organizzazione", che consiste nel non aver adottato le misure organizzative, di gestione e controllo idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge e non si

sostituisce alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, ed inoltre può ricorrere, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, anche se il reato presupposto si configuri nella forma del tentativo, vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

2.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le categorie di reato attualmente ricomprese nel D.Lgs. 231/2001, precisando tuttavia che si tratta di un elenco soggetto a modifiche nel tempo:

- Art. 24 – *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*;
- Art. 24-*bis* – *Delitti informatici e trattamento illecito di dati;*
- Art. 24-*ter* – *Delitti di criminalità organizzata;*
- Art. 25-*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;*
- Art. 25-*bis* – *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;*
- Art. 25-*bis.1* – *Delitti contro l'industria e il commercio;*
- Art. 25-*ter* – *Reati societari;*
- Art. 25-*quater* – *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;*
- Art. 25-*quater.1* – *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;*
- Art. 25-*quinquies* – *Delitti contro la personalità individuale;*
- Art. 25-*sexies* – *Abusi di mercato;*
- Art. 25-*speties* – *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;*
- Art. 25-*octies* – *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;*
- Art. 25-*novies* – *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;*
- Art. 25-*decies* – *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;*
- Art. 25-*undecies* – *Reati ambientali;*
- Art. 25-*duodecies* – *Impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare;*
- Art. 25-*terdecies* – *Razzismo e xenofobia;*
- Art. 25-*quaterdecies* – *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;*
- Art. 25-*quinquiesdecies* – *Reati tributari.*

2.3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

A mente dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile in relazione ai reati commessi all'estero. In particolare, la norma predetta prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio italiano rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni indicate dagli artt. da 7 a 10 del Codice Penale, salvo che nei loro confronti non proceda lo Stato del

luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice Penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

2.4. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio definito dall'art. 9 del D.Lgs. 231/2001 in caso di commissione dei reati elencati nei precedenti paragrafi, prevede, a seconda degli illeciti integrati, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive possono essere applicate, anche in via cautelare, solo se espressamente previste dalla norma violata. Esse sono le seguenti:

- 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.

Le sanzioni interdittive sono normalmente disposte in via temporanea, con una durata compresa fra tre mesi e due anni. Nelle ipotesi di reato più gravi, tuttavia, alcune sanzioni possono essere applicate in via definitiva.
Qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e sussistano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso, il giudice, su richiesta del pubblico ministero, può ordinare che vengano applicate le predette sanzioni anche in via cautelare, ovverosia prima che venga accertata la commissione del un reato con la pronuncia della sentenza di condanna.

2.5. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

In caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano i criteri di imputazione del reato espressamente individuati dal Decreto.

Per quanto concerne il profilo oggettivo, l'autore del reato deve essere un soggetto legato all'ente da un rapporto giuridico qualificato – vale a dire un soggetto apicale o sottoposto all'altrui vigilanza e direzione – e il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, indipendentemente dal suo effettivo conseguimento. L'interesse sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Il vantaggio sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato

commesso indipendentemente o contro il suo interesse oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

In relazione al criterio soggettivo di attribuzione di responsabilità, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della sussistenza della colpevolezza dell'ente, riconducibile ad una sua "colpa di organizzazione", che consiste nel non aver adottato le misure organizzative, di gestione e controllo idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Il Decreto prevede infatti, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero da responsabilità per l'ente quando questo dimostri: (i) di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati presupposto; (ii) di aver istituito un Organismo di Vigilanza al proprio interno, dotato di completa autonomia di iniziativa e controllo, nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del modello e sul suo aggiornamento; (iii) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello; (iv) che non vi siano state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza all'uopo preposto.

Per evitare la responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, l'ente deve pertanto essere in grado di dimostrare l'assenza di colpa organizzativa, ovverosia che la condotta criminosa è stata posta in essere nonostante l'adozione di tutte le misure idonee a prevenire i reati e a ridurre il rischio della loro commissione.

L'art. 6 del Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
- 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo (i.e. l'Organismo di Vigilanza) 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;
- Prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

La sola adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere l'imputazione di responsabilità amministrativa in capo all'ente, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato e, quindi, che le sue previsioni siano puntualmente osservate dai suoi Destinatari. Al fine di assicurare l'efficace attuazione, nonché l'adeguatezza del Modello nel tempo, lo stesso Decreto prevede la necessità di una verifica periodica dell'effettiva osservanza e, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, un aggiornamento e una modifica del Modello.

SEZIONE TERZA

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AMNESTY INTERNATIONAL – SEZIONE ITALIANA

3.1. LE FINALITÀ DEL MODELLO

In osservanza delle disposizioni del Decreto, l'Associazione ha adottato un programma di conformità consistente nel "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("il Modello"), sintetizzato nel presente documento e basato sulle proprie Norme di Comportamento. L'Associazione in piena coerenza e attuazione dei propri valori, è sensibile all'esigenza di assicurare il rispetto dei più elevati livelli di correttezza ed integrità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, a tutela della propria reputazione e dei propri dipendenti, clienti, fornitori e della stessa comunità in cui svolge la sua missione.

Attraverso la volontaria adozione e l'efficace attuazione del Modello, l'Associazione intende perseguire le seguenti principali finalità:

- attuare e rafforzare l'efficacia delle proprie Norme di Comportamento e migliorare il sistema di controllo interno lungo i processi di business e di supporto, sensibilizzando ulteriormente tutti i Destinatari, affinché pongano in essere, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti sempre in conformità alle disposizioni di legge applicabili, così come nel rispetto dei più elevati livelli di integrità ed etica;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente condannato dall'Associazione, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai valori oltre propri che alle procedure interne dell'Associazione;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle previsioni del Modello, nella commissione di illeciti sanzionabili con pene significative sia nei loro confronti che direttamente nei confronti della stessa Associazione;
- prevenire e/o contrastare l'accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto che potenzialmente potrebbero essere commessi, in questo modo consentendo all'Associazione di poter ottenere i benefici previsti dallo stesso Decreto (esclusione responsabilità o riduzione sanzioni) per gli enti che hanno adottato ed efficacemente il proprio Modello.

3.2. L'APPROCCIO METODOLOGICO

Ai fini della predisposizione e dell'efficiente futura manutenzione del proprio Modello, l'Associazione ha proceduto, in conformemente alle previsioni del Decreto e allo standard internazionale ISO 31000:2018 sul *Risk Management*, nonché alle migliori pratiche di riferimento (tra cui le Linee Guida di Confindustria), ad articolare la mappatura del rischio di commissione dei reati presupposto attraverso le seguenti fasi:

- **Definizione del contesto**: in questa fase, realizzata con il supporto di risorse interne all'Associazione, è stata valutata l'attinenza - anche solo teorica - rispetto all'Associazione delle singole categorie di reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001. Tale attività ha

consentito di:

- riscontrare l'astratta possibilità di realizzazione, da parte dell'Associazione, di talune fattispecie di reato, con la raccolta di informazioni e documentazione idonee a verificare le modalità/occasioni in cui potenzialmente le fattispecie criminose individuate dal Decreto si potrebbero manifestare (c.d. aree di attività a rischio), nonché l'unità organizzativa dell'Associazione potenzialmente interessata con cui poter eseguire la valutazione del relativo rischio;
- riscontrare la non applicabilità, nemmeno in astratto, all'Associazione di talune altre fattispecie di reato con la conseguente esclusione dalle successive attività, tra cui quelle di valutazione dei rischi e di trattamento degli stessi;
- definire e condividere il restante contesto del processo di gestione del rischio e, in particolare, i criteri di rischio da utilizzare per valutare, in sede di valutazione, la significatività dei rischi.

- **Esecuzione del risk assessment:** sulla base dei risultati della precedente fase, è stato possibile focalizzare l'attenzione sulle aree di attività a rischio potenziale con i relativi referenti interni identificati anche mediante l'illustrazione esemplificativa e la discussione delle principali possibili modalità realizzative dei singoli rischi – reato considerati e le relative finalità di interesse e/o vantaggio potenziale per l'Associazione. Sono state altresì svolte interviste ai responsabili delle singole unità organizzative e alle figure apicali per approfondire la valutazione delle aree di attività a rischio reato. I risultati di tale attività hanno consentito di identificare, nell'ambito delle aree di attività a rischio precedentemente definite, una o più attività a rischio reato ("**attività sensibili**"), intese come attività/occasioni nell'ambito dei processi caratteristici o di supporto dell'Associazione in cui potrebbero potenzialmente realizzarsi una o più fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio dell'Associazione stessa. Successivamente all'identificazione, mediante l'analisi da parte degli stessi responsabili/referenti coinvolti, è stato possibile definire per ciascuna attività sensibile un livello di rischio per ottenere un conseguente *ranking* complessivo e per ponderarlo rispetto ai criteri di rischio precedentemente definiti. In accordo ai più importanti standard internazionali di riferimento (tra cui l'ISO 31000:2018 *"Risk Management – Principles and Guidelines"*, nonché l'ISO/IEC 31010:2019 *"Risk Assessment Techniques"*) e a consolidate metodologie ad essi conformi, la valutazione quali-quantitativa del livello di rischio si sviluppa secondo una specifica gradazione, che rappresenta il risultato della combinazione delle conseguenze (il cui riferimento è costituito dall'interesse e/o vantaggio potenziale per l'Associazione) e della loro probabilità di accadimento (stimabili anche sulla base di serie storiche degli eventi oggetto dell'analisi). L'assegnazione di un livello di rischio a ciascuna delle attività sensibili consente di concentrare gli sforzi su tali attività, in particolare sulle relative modalità di esecuzione (tra cui, *in primis,* i protocolli di controllo), con un giudizio del livello di rischio almeno medio. Per le attività sensibili giudicate ad un livello di rischio trascurabile o basso, secondo i criteri di rischio definiti, l'Associazione ritiene infatti sufficienti ed adeguati, ai fini del loro governo e in particolare ai fini della prevenzione dei relativi rischi-reato, i principi e le norme di comportamento esplicitate nelle Norme di Comportamento e riaffermati nello stesso Modello, nonché il generale sistema di gestione.
- **Identificazione e valutazione delle misure di trattamento già in essere:** rispetto alle attività sensibili esaminate, sono state ricercate e individuate le procedure e pratiche in essere nell'Associazione – o, viceversa, ne è stata riscontrata l'assenza (*gap*) -, i controlli interni

(protocolli di controllo) in grado di indirizzare e sottoporre ad adeguato controllo le medesime attività sensibili e/o le relative modalità realizzative, contribuendo alla prevenzione e gestione delle ipotesi di accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità dell'ente. Coerentemente alle migliori pratiche di riferimento, il principio adottato nella costruzione e valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni è quello per il quale la soglia di accettabilità del rischio di commissione del reato è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli di controllo sono ispirati peraltro alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale e di controllo, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione e verificare l'effettivo rispetto ed efficacia dei controlli attesi.

- **Definizione e implementazione delle necessarie azioni per il rimedio dei gap identificati:** si è pervenuti al miglioramento del sistema di controllo interno dell'Associazione rispetto alle esigenze di adeguata gestione delle attività sensibili e/o delle relative modalità realizzative, nonché in generale rispetto agli scopi perseguiti dal Decreto, ai fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e alla esigenza di documentazione dei controlli interni. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata all'individuazione e regolamentazione dei processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie e delle utilità in genere, nonché gli obblighi informativi in capo ai vari referenti/responsabili in favore dell'Organismo di Vigilanza al fine di consentirgli il pieno esercizio delle sue funzioni di vigilanza e controllo circa la reale efficacia e l'osservanza del Modello.

Le risultanze delle attività sopra descritte sono raccolte in specifici documenti tenuti sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

3.3. L'ADOZIONE DEL MODELLO

L'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un atto di emanazione ed attuazione dell'organo dirigente. In applicazione di tale previsione, l'Associazione ha adottato, da ultimo, la versione del presente Modello mediante delibera del Comitato Direttivo in data 15/11/2020.

3.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di:
(i) una **Parte Generale,** che contiene l'insieme delle regole e dei principi generali cui l'ente e i Destinatari devono conformarsi;
(ii) n. **11 Parti Speciali,** contenenti regole e principi di comportamento finalizzati a prevenire le singole fattispecie di reato in esse considerate, di seguito elencate:

- Parte Speciale A: "Reati contro la Pubblica Amministrazione" (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale B: "Reati informatici e trattamento illecito di dati" (art. 24-*bis*, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale C: " Reati di criminalità organizzata, reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e reati transnazionali" (artt. 24-*ter* e 25-*quater*, D.Lgs.

231/2001 e Legge n. 146/2006);
- Parte Speciale D: "Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" (art. 25-*bis*, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale E: "Reati societari" (art. 25-*ter*, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale F: "Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (artt. 25-*quinquies* e 25-*duodecies*, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale G: "Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25-*septies*, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale H: "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale I: "Reati in materia di violazione del diritto d'autore" (art. 25-*novies*, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale J: "Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (art. 25-*decies*, D.Lgs. 231/2001);
- Parte Speciale K: "Reati tributari" (art. 25-*quinquiedecies*, D.Lgs. 231/2001).

Le singole Parti Speciali individuano le specifiche regole di condotta cui i Destinatari del Modello, per quanto di competenza, devono attenersi per prevenire e contrastare la commissione dei reati in esse considerati.
Tali Parti Speciali, da un lato, individuano i principi di comportamento (generali e specifici) che i Destinatari sono chiamati ad osservare per rispettare il Modello, dall'altro forniscono all'OdV e ai responsabili delle diverse unità organizzative dell'ente gli strumenti per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

3.5. LE LINEE GUIDA

Nella redazione del presente Modello, Amnesty ha fatto riferimento anche alle Linee Guida elaborate da Confindustria, aggiornate nel marzo del 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi:
- L'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità possano verificarsi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- La predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:
- la previsione di principi etici e di regole di comportamento contenuti in un Codice Etico o altro documento analogo;
- l'attuazione di un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con l'indicazione di principi di controllo;
- l'adozione di procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività

aziendali, prevedendo opportuni controlli;

- l'esistenza poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, stabilendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- la predisposizione di sistemi di controllo integrato che, tenendo conto di tutti i rischi operativi, siano in grado di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- l'esistenza di un idoneo sistema di informazione e comunicazione al personale, caratterizzato da chiarezza e specificità, nonché di un programma di formazione del personale, adeguato alle mansioni lavorative svolte.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti, in base al quale non è consentita la gestione di un intero processo o procedura da parte di un unico soggetto;
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato,
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza.

3.6. DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ha quali destinatari i seguenti soggetti (i "Destinatari"):

a) Gli esponenti dell'Associazione che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione e controllo dell'Associazione, ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria, organizzativa e funzionale;
b) I dipendenti dell'Associazione e le persone comunque sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra indicati;
c) Limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori e, in genere, tutti coloro che operano in nome e per conto o comunque nell'interesse dell'Associazione o che intrattengono rapporti contrattuali con la stessa.

Il presente Modello viene comunicato ai Destinatari con modalità tali da assicurare la loro effettiva conoscenza del suo contenuto.
L'adesione ai valori e alle regole del Modello risponde al corretto adempimento dei doveri di diligenza e fedeltà che discendono dal rapporto instaurato con l'Associazione.

3.7. LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Impiegando l'approccio metodologico descritto nel paragrafo 3.2 "L'Approccio Metodologico" ai fini della predisposizione del presente Modello, e in particolare quale risultato delle attività di valutazione dei rischi (*risk assessment*), sono state individuate le categorie di Reati Presupposto,

associabili alle attività sensibili giudicate ad un livello di rischio che non sia trascurabile.

Per quanto riguarda le restanti categorie di Reati Presupposto, associabili o meno alle ulteriori attività sensibili identificate, si è ritenuto che, alla luce dei risultati del *risk assessment* eseguito, essi non determinino attualmente dei profili di rischio tali da richiedere specifici interventi di trattamento. Al riguardo, si è comunque provveduto ad assicurare il presidio generale mediante la componente del Modello rappresentata dalle Norme di Comportamento che vincola in ogni caso i Destinatari, nonché mediante il generale sistema di governo dell'organizzazione. Attraverso il processo di aggiornamento e miglioramento del Modello così come descritto nel presente documento, l'Associazione si impegna ad aggiornare periodicamente la valutazione del proprio profilo di rischio, anche per dare seguito alle modifiche normative, organizzative, dei processi interni e in generale del contesto esterno ed interno in cui opera, nonché le esigenze che si rileveranno nell'effettivo esercizio del Modello stesso.

3.8. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Associazione rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza in relazione all'attribuzione di responsabilità e dei corrispondenti poteri con efficacia interna ed esterna. La struttura organizzativa dell'Associazione è comunque improntata a principi generali di:

- conoscibilità all'interno dell'organizzazione;
- segregazione delle funzioni, con chiara indicazione delle responsabilità di ciascun soggetto;
- puntuale delimitazione dei poteri assegnati mediante la precisa definizione di limiti per natura delle operazioni, valore economico e ricorso alla firma congiunta o disgiunta;
- allineamento dei poteri conferiti rispetto alle responsabilità assegnate;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- efficace comprensione dell'attribuzione delle responsabilità di delega interna ed esterna.

Il puntuale riepilogo per unità organizzativa delle responsabilità rispetto alle attività sensibili, ai protocolli di controllo e ai flussi informativi, integra gli strumenti organizzativi impiegati dall'Associazione per formalizzare le responsabilità attribuite all'interno dell'organizzazione.

3.9. NORME DI COMPORTAMENTO

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nelle Norme di Comportamento, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto alle Norme di Comportamento stesse, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.
Le Norme di Comportamento sono un insieme di principi e norme comportamentali previste in diversi documenti facenti parte dell'ordinamento dell'Associazione, anche in funzione dei relativi destinatari, tra cui:

- Statuto dell'Associazione e fonti dell'ordinamento internazionale rilevanti (tra cui il Supplier Code of Conduct e il Global Minimum Standard) e vincolanti per la Sezione Italiana;
- Regolamento Interno della Sezione Italiana che disciplina l'ordinamento interno

dell'Associazione, gli strumenti di programmazione, la *governance* dell'Associazione, le modalità di affiliazione e, in particolare, fissa principi e modalità operative relativamente alla gestione delle risorse finanziarie (es. donazioni, conti correnti, proventi da eventi, giacenze, investimenti, etc.), incluse quelle derivanti da collaborazioni progettuali con gli enti pubblici;

- Regolamento Interno ad uso dei dipendenti della Sezione Italiana di Amnesty International;
- Carta dei Valori della Sezione Italiana di Amnesty International;
- Codice Etico, il quale integra il presente Modello.

Queste Norme di Comportamento sono pertanto contenute in documenti autonomi nei quali sono esplicitati i principi a cui tutti gli amministratori, dirigenti o dipendenti, soci così come collaboratori o partner, sono tenuti ad ispirare la propria condotta nella gestione delle attività dell'Associazione nel rispetto dei più elevati livelli di integrità ed etica, più stringenti dei requisiti normativi applicabili, al fine di preservare la reputazione presso tutti gli *stakeholders*.

In considerazione del fatto che le Norme di Comportamento richiamano principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esse acquisiscono rilevanza ai fini del Modello e costituiscono, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

3.10. I PROTOCOLLI DI CONTROLLO

In sede di predisposizione ed aggiornamento del Modello, l'Associazione ha tenuto conto e, ove necessario, ha migliorato il proprio sistema di controllo interno al fine di assicurarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, regolamentando adeguatamente, mediante specifiche misure di trattamento a cui estendere un sistematico monitoraggio e riesame, le attività identificate a rischio di livello almeno medio.
Nell'ambito del suo più ampio sistema di controllo interno, i protocolli di controllo qui in esame rappresentano, infatti, specifiche procedure di controllo documentate dall'Associazione ai fini della corretta e concreta applicazione del presente Modello da parte dei Destinatari. L'Associazione ha così configurato quali protocolli di controllo, diretti a regolare la formazione della volontà dell'ente, un elenco di puntuali misure di controllo interno in grado nel loro disegno di contrastare le potenziali modalità realizzative delle condotte criminose associabili alle attività sensibili identificate e valutate a rischio almeno medio.

Il sistema di gestione e governo nel suo complesso coinvolge ogni settore dell'attività svolta dall'Associazione. A titolo illustrativo esso include:

- le Norme di Comportamento di cui il presente Modello è un'applicazione specifica in corrispondenza dei requisiti discendenti dal Decreto;
- le regole di governo dell'organizzazione, gli organigrammi, le istruzioni di servizio e le procedure in essere presso l'Associazione;
- le ulteriori componenti incluse nell'ordinamento interno dell'Associazione così come identificate dall'articolo 4 dello Statuto.

Sebbene queste ulteriori componenti possano contribuire alla prevenzione dei rischi-reato rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, non sono riportate e documentate nel presente Modello, ma fanno parte

del più ampio sistema di gestione che il Modello stesso intende integrare in via residuale e con specifico riferimento ai requisiti discendenti dal D.Lgs. 231/2001. Queste ulteriori componenti sono, pertanto, suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per esse, senza che ciò implichi la necessità di modifica del Modello descritto nel presente documento.

3.11. LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie rappresentano una sotto-categoria dei protocolli di controllo descritti in generale nel precedente paragrafo e specificatamente configurati per contrastare le modalità realizzative delle condotte criminose che ne implicano in qualche modo l'impiego e/o la disponibilità, tra quelle contemplate dai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 (i.e. reati di corruzione contro la Pubblica Amministrazione).
Coerentemente con lo specifico ed espresso requisito di cui alla lettera c), comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, i protocolli di controllo in esame mirano ad assicurare il corretto impiego delle risorse finanziarie e, in generale, delle utilità economiche al fine di impedire la commissione dei reati che generano la responsabilità dell'Associazione ai sensi del Decreto.

Come per i protocolli di controllo, le modalità di gestione delle risorse finanziarie sono illustrate nella documentazione tecnica sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

3.12. IL PROCESSO DI VERIFICA DELL'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO

L'efficace attuazione del Modello rappresenta un elemento essenziale ed imprescindibile nella prevenzione dei reati presupposto enucleati dal D.Lgs. 231/2001: non è, infatti, sufficiente l'astratta idoneità del Modello adottato a prevenire i reati presupposto della responsabilità dell'ente, ma occorre anche assicurare l'effettiva ed efficace attuazione da parte dei Destinatari. Al riguardo, l'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che l'efficace attuazione del modello richiede a sua volta: "…*una verifica periodica* …" del Modello.
Si tratta di un processo di cui è responsabile l'Organismo di Vigilanza che mira in questo modo ad assicurare l'effettivo esercizio ed efficacia delle previsioni del Modello. Si precisa che il processo di verifica, oltre a consentire di raccogliere e ordinare i riscontri oggettivi del concreto funzionamento del Modello, nonché delle criticità e delle eventuali violazioni occorse, ha l'obiettivo continuo di:

- formare i responsabili dei controlli interni, ossia coloro che sono chiamati a svolgere uno o più protocolli di controllo o a riportare un flusso informativo in favore dell'OdV stesso;
- attivare il processo di aggiornamento e integrazione del Modello, migliorandone l'adeguatezza e l'efficacia complessiva, rilevando anomalie all'esito dei controlli svolti, violazioni o opportunità di miglioramento delle prescrizioni e dei principi del Modello.
- attivare il procedimento sanzionatorio a carico di coloro che si sono resi responsabili di una più infrazioni riscontrate in occasione delle verifiche.

È responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti con cui gestire il processo di verifica dell'efficace attuazione del Modello.

3.13. IL PROCESSO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La formazione dei Destinatari del Modello costituisce una componente essenziale del programma di conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001, in quanto presupposto fondamentale per assicurare l'efficace attuazione del Modello (articolo 7, comma 4 del D.Lgs. 231/2001) e delle misure preventive in esso previste.

L'informazione e la formazione sono periodiche e dirette alla generalità dei Destinatari. Esse sono differenziate nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio delle attività di cui sono responsabili e/o a cui partecipano.

Nei confronti dei Destinatari Esterni è curata l'informativa sulle componenti essenziali del Modello. A tal fine, l'Associazione inserisce nei contratti con i propri collaboratori esterni e consulenti apposita/e clausola/e che impegnano costoro a prendere visione del Modello, a rispettarne il contenuto nonché a limitare la responsabilità dell'Associazione per le ipotesi di comportamenti contrari al presente Modello e/o alle Norme di Comportamento da parte dei Destinatari Esterni, prevedendo, in questi casi, la risoluzione del rapporto negoziale.

È responsabilità dell'OdV definire modalità e strumenti per monitorare le attività di formazione e informazione nei confronti dei Destinatari Interni ed Esterni.

3.14. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono – per espressa previsione legislativa – una responsabilità rimessa al Comitato Direttivo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Comitato Direttivo, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

Il Comitato Direttivo cura, pertanto, l'aggiornamento (integrazione e/o modifica) nel tempo del Modello, garantendone l'adeguatezza e l'idoneità, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.
A supporto del Comitato Direttivo, l'Organismo di Vigilanza propone gli adattamenti e aggiornamenti del Modello che ritiene necessari a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Associazione, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per interventi correttivi a seguito di anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso.

SEZIONE QUARTA

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. INDIVIDUAZIONE E NOMINA DELL'ODV

Conformemente agli standard e alle migliori pratiche di riferimento ed al fine di esercitare adeguatamente le funzioni ad esso attribuite, l'Organismo di Vigilanza ("OdV") nel suo complesso si caratterizza per i seguenti requisiti:

- **autonomia**: tale requisito è assicurato dalla posizione gerarchica dell'organo all'interno dell'organizzazione in staff al Comitato Direttivo e dotato di piena autonomia decisionale, nonché dal riconoscimento dei poteri e mezzi necessari all'adempimento delle proprie responsabilità e dell'insindacabilità delle decisioni assunte nell'esercizio delle proprie funzioni;
- **indipendenza**: all'Odv, nella sua collegialità, non sono attribuite responsabilità la cui titolarità e/o il cui esercizio pregiudicherebbero l'obiettività di giudizio in sede di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- **professionalità**: l'organo possiede al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- **continuità d'azione**: la continua ed efficace attuazione del Modello ed osservanza delle relative previsioni, richiede che l'Organismo di Vigilanza operi senza soluzione di continuità. Attraverso i componenti interni l'Organismo di Vigilanza è posto nelle condizioni di operare costantemente, rappresentando un riferimento sempre presente per tutto il personale dell'Associazione.

In tale quadro ed in relazione alle dimensioni e caratteristiche organizzative dell'Associazione, nonché in particolare in funzione dello specifico profilo di rischio rilevato e descritto sopra, l'Organismo di Vigilanza configurato è composto da tre componenti individualmente e/o collegialmente in possesso dei requisiti sopradescritti.

Oltre alle esperienze e conoscenze professionali che ciascun componente può assicurare ai fini dell'efficace attività dell'Organismo, i componenti possiedono le qualità personali tali da renderli idonei a svolgere il compito a loro affidato. In tal senso, a seguito della nomina ciascun componente dell'OdV dichiara di:

- rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità;
- non intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente con l'Associazione, con le sue eventuali consociate, con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- non trovarsi in una qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte;
- non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, fatti salvi gli effetti della riabilitazione;

- non essere stati condannati ovvero non aver concordato l'applicazione della pena e neppure indagati o imputati in procedimenti penali per reati non colposi o che comunque incidano significativamente sulla sua moralità professionale o, in ogni caso, per aver commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto.

L'OdV dell'Associazione è nominato dal Comitato Direttivo mediante delibera. La durata dell'incarico è pari a tre anni dalla data della nomina con la possibilità di rinnovo alla scadenza del mandato.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata o qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra di cui il componente stesso dovrà dare immediata comunicazione al Comitato Direttivo. La revoca è deliberata dal Comitato Direttivo, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, gli altri componenti dell'Organismo o il Collegio Sindacale, informeranno il Comitato Direttivo al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.2. LE FUNZIONI DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Associazione, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso;
- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei Destinatari, verificando, a titolo di esempio, l'effettiva adozione e la corretta applicazione dei protocolli di controllo, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- riportare il piano delle proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello agli altri organi dell'Associazione;
- gestire e dare seguito al flusso informativo ricevuto;
- assicurare e monitorare le iniziative di formazione e informazione necessarie sulla base del programma di conformità al D.Lgs. 231/2001.

4.3. I POTERI DELL'ODV

Per adempiere alle proprie responsabilità l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- auto-regolamentare il proprio funzionamento, definendo le modalità di convocazione, di svolgimento delle riunioni, di deliberazione e verbalizzazione, etc., incluse le modalità organizzative e di metodo ad indirizzo delle proprie attività;
- accedere liberamente e senza condizionamenti presso tutte le funzioni dell'Associazione – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- disporre, in accordo con le policy e/o prassi in essere, di un proprio budget al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;

- se ritenuto necessario, disporre – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle altre strutture dell'Associazione;
- qualora siano necessarie competenze specifiche per adempiere ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno dell'Associazione, utilizzando allo scopo il proprio budget. In questi casi, i soggetti esterni operano come consulenti tecnici sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- una volta esperite le opportune indagini ed accertamenti e sentito eventualmente l'autore della violazione delle previsioni del Modello, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare incluso nel presente Modello.

4.4. COMUNICAZIONE E CONSULTAZIONE CON GLI ALTRI ORGANI DELL'ASSOCIAZIONE

Al fine di migliorare la capacità preventiva del Modello, è necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Comitato Direttivo e con il Collegio Sindacale. Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato – per previsione legislativa e statutaria – all'Assemblea. In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Comitato Direttivo e al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Associazione;
- periodicamente, trasmettendo il piano delle attività e la relazione periodica sui risultati delle attività eseguite;
- quando necessario, in merito agli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Comitato Direttivo e dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento del Modello o in merito a situazioni specifiche relative alle previsioni del Modello.

4.5. FLUSSI INFORMATIVI E *WHISTLEBLOWING*

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/2001, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, ovverosia l'Organismo di Vigilanza.
Il presente Modello, pertanto, contiene un articolato e costante sistema di flussi informativi verso l'OdV, sia di tipo periodico sia ad evento, i quali sono dettagliatamente individuati in calce ad ogni singola Parte Speciale.

È in primo luogo necessario che l'Organismo di Vigilanza sia tempestivamente informato di quanto accade e di ogni aspetto di rilievo inerente al Modello. Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono infatti un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica o in corrispondenza di uno specifico evento (es. all'avvio di un'ispezione), le informazioni, i dati e le notizie dettagliate negli appositi riepiloghi, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o richieste da quest'ultimo alle singole funzioni dell'Associazione. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono previsti e disciplinati nella

documentazione tecnica a disposizione dell'Organismo di Vigilanza (c.d. flussi informativi) e degli stessi Destinatari responsabili.
Più in particolare, l'OdV è il destinatario delle segnalazioni effettuate dai soggetti in posizione apicale e da quelli sottoposti, come sopra definiti, oltre che dagli altri collaboratori, attraverso i canali di *whistleblowing* istituiti dall'Associazione.
Invero l'Associazione, visto il D.Lgs. del 29 dicembre 2017, n. 179 in materia di *"tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* e della conseguente integrazione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, intende incoraggiare e tutelare coloro che, in buona fede, segnalino condotte illecite rilevanti ai fini della suddetta normativa, nonché violazioni del presente Modello. Invero, l'Associazione è attenta a favorire l'emersione di fattispecie penalmente rilevanti e il mancato rispetto delle regole di comportamento, attraverso meccanismi ascrivibili al *whistleblowing*. La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può infatti consentire all'Associazione sia di intervenire tempestivamente, evitando che le fattispecie criminose siano portate a compimento o a peggiori conseguenze, sia di rinforzare, se necessario, le proprie misure di contrasto alla commissione di reati.

Come previsto dall'art. 6, co. 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, i soggetti apicali e i soggetti sottoposti dell'Associazione possono presentare, a tutela dell'integrità dell'ente stesso, segnalazioni circostanziate, ovverosia presentate in maniera dettagliata e non generica, di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, circa:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dunque, anzitutto, comportamenti commissivi od omissivi, che integrino un reato ricompreso fra le categorie di reati presupposto di cui alla predetta normativa o che appaiano prodromiche alla commissione di tali reati. Le segnalazioni in questione dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, e pertanto, essere connotate da specificità e univocità;
- violazioni del Modello dell'Associazione, e, dunque, la mancata osservanza delle procedure ivi richiamate ovvero dei principi etici dell'ente.

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto consentito dalla situazione concreta e con speciale attenzione nel caso si riferiscano a fatti di rilievo penale, una descrizione chiara di quanto riscontrato, comprensiva, ad esempio, delle generalità dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo, delle circostanze di tempo e di luogo rilevanti, degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire circostanze utili sull'accaduto, nonché dei documenti e di qualunque altro elemento a supporto di quanto riportato.

Nelle attività di gestione della segnalazione sarà garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante, conformemente ai termini e limiti di legge affinché le comunicazioni ricevute siano protette e non accessibili a terzi, e che sia garantita un'adeguata tutela dei dati personali nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. A tal proposito, l'Associazione vieta qualunque forma di azione ritorsiva, discriminatoria o vessatoria, posta in essere tanto in via diretta quanto in via mediata nei confronti del segnalante e ricorda a tutto il proprio personale che ogni licenziamento, demansionamento o altra misura ritorsiva sono considerati nulli ai sensi di legge e possono essere denunciati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale dallo stesso indicata (v. art. 6, co. 2-*ter* e 2-*quater,* D.Lgs. 231/2001).

L'Associazione sottopone a sanzione disciplinare, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, co. 2-*bis*, lett. c),

D.Lgs. 231/2001, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riserva altresì ogni opportuna azione disciplinare e/o giudiziaria nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.
Qualora, tuttavia, le segnalazioni si rivelassero infondate o temerarie, per dolo o colpa grave del segnalante, l'Associazione adotterà nei confronti di quest'ultimo le opportune sanzioni disciplinari.

L'OdV procede ad esaminare le segnalazioni ricevute, effettuando un'istruttoria tempestiva. L'Organismo può convocare e conferire con l'autore della segnalazione, con la persona a cui è attribuita la violazione del Modello, e con le eventuali persone in grado di riferire circostanze utili su quanto occorso.
L'OdV informa delle risultanze dell'istruttoria il Direttore Generale e il Collegio Sindacale.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza su base occasionale (o ad evento), riguardano, in particolare:

- reclami, denunce o segnalazioni su presunte violazioni del Modello, riscontrate da cui risultino eventuali responsabilità per reati di cui al Decreto o relative a fatti, atti od omissioni, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e/o delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento dell'Associazione o di soggetti apicali, e dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001, nonché ogni aggiornamento in merito a tali procedimenti;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili e ogni rilevante emanazione, modifica e/o integrazione del sistema organizzativo dell'Associazione (ad es. con riferimento alle procedure operative, al conferimento di deleghe e procure, ai mutamenti di situazioni di rischio o potenzialmente a rischio).

Un contatto diretto con l'Organismo di Vigilanza è stabilito mediante un indirizzo di posta elettronica dedicato odv@amnesty.it disponibile per la generalità dei flussi informativi, nonché mediante posta al seguente indirizzo:

OdV – Amnesty International – Sezione Italiana Via Goito n.39
00185 Roma

Tutti i flussi informativi e le segnalazioni raccolte sono archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati gestita e protetta nel rispetto della normativa vigente.

*

SEZIONE QUINTA

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e) e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate. L'applicazione delle sanzioni disciplinari contribuisce ad incrementare l'efficacia delle previsioni del Modello, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e le Norme di Comportamento costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali potrà essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

5.1 DEFINIZIONI E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Il presente paragrafo del Modello identifica e descrive, anche mediante rinvio ad altre fonti, sistemi e/o discipline, le infrazioni rilevanti del Modello, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

L'Associazione, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema disciplinare sono conformi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori soci e, in generale, i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge, dello Statuto e/o delle relative condizioni contrattuali.

5.2. DESTINATARI DEL SISTEMA DI DISCIPLINA E LORO DOVERI

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.
I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi e misure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di soci, quando non compresi già in altre categorie, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dallo statuto;
- nel caso di soggetti esterni, in forza di apposita clausola contrattuale, costituisce grave inadempimento contrattuale, ai sensi dell'art. 1455 c.c., e legittima l'Associazione a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 1456 c.c. mediante semplice

comunicazione scritta, fatto salvo il risarcimento dell'eventuale danno subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.
A titolo esemplificativo, costituiscono Infrazioni i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi definiti dalle Norme di Comportamento e delle misure previste nel presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni rilevate.

5.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Il sistema si ispira ai principi di trasparenza e di equità dei processi di indagine per accertare la violazione e garantisce il diritto di difesa dei soggetti indagati e la tempestività e puntualità di applicazione delle sanzioni. Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/01, deve essere improntata alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione dell'ente specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario; tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violenza o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario così come descritto nel paragrafo 5.2. L'Organismo di Vigilanza può partecipare attivamente al procedimento di accertamento delle Infrazioni, mentre l'irrogazione delle sanzioni disciplinari spetterà alla direzione competente dell'Associazione.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello. Conseguentemente, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza che dovrà valutare la sussistenza della violazione stessa. Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. L'Organismo di Vigilanza richiede e riceve aggiornamenti sulle principali evoluzioni di tali procedimenti disciplinari nonché notizia di ogni provvedimento di sanzione e/o archiviazione.

5.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel Modello, nonché dei principi contenuti nelle Norme di Comportamento, sono definiti come illeciti disciplinari, nonché violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive dell'Associazione, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili. Il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previsti dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

5.5. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Quando la violazione delle norme di legge e delle previsioni del presente Modello e delle Norme di Comportamento, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre l'Associazione all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità alle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, il procedimento di accertamento di eventuali violazioni potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ. Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

5.6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Comitato Direttivo e il Collegio Sindacale dell'Associazione affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.
In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Comitato Direttivo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure fino a misure sanzionatorie più pesanti (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) che saranno adottate in occasione della prima utile Assemblea Generale.

Indipendentemente dalla tipologia di Destinatario Interno di riferimento, i comportamenti che non costituiscono una violazione del Modello restano disciplinati dalla normativa in vigore e dalle procedure correnti senza il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

5.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI

In caso di violazione del Modello da parte dei Soci, quando non ricompresi già nelle altre categorie tra cui quella di Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente il Comitato Direttivo e il Collegio dei Probiviri dell'Associazione affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto (tra cui in particolare gli articoli 9 e 37).
In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di un socio, il Collegio dei Probiviri potrà procedere secondo le previsioni Statutarie relative al compimento di attività contrarie alle finalità dell'Associazione all'irrogazione della misura sanzionatoria dell'ammonimento scritto o della sospensione dell'attività associativa temporanea fino a misure sanzionatorie più pesanti (quali a titolo di esempio, l'espulsione per un massimo di cinque anni).

5.8. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E CONTROPARTI CONTRATTUALI

Ogni comportamento adottato dai collaboratori esterni (consulenti, lavoratori a progetto, collaboratori coordinati continuativi, etc.) o dalle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, che risulti in contrasto con le prescrizioni delle Norme di Comportamento, tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Associazione, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto.
L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'ufficio di riferimento, verifica che siano adottate ed attuate procedure specifiche per trasmettere ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali, inclusi tra i Destinatari del Modello, l'adeguata informativa e la proposta di integrazione contrattuale e che sia presidiato il processo di sollecito, raccolta delle risposte/integrazioni e archiviazione.