

**ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA  
CURA E RIABILITAZIONE**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
(D.LGS. 231/2001)**

---

Rev. 2.0 – febbraio 2021

TITOLO DOCUMENTO: Modello di organizzazione gestione e controllo

STRUTTURA: ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA CURA E RIABILITAZIONE

via Maratona 11, Civitavecchia

ADOZIONE: v. 1.0 (luglio 2014)

STORIA DELLE MODIFICHE:

Versione:	Data:	Modifiche effettuate:
1.0	luglio 2014	Prima emissione
1.1	novembre 2018	Introduzione nuovi reati presupposto e procedure di segnalazione (whistleblowing)
2.0	febbraio 2021	Aggiornamento e implementazione

## Sommario

PARTE GENERALE.....	3
1. Definizioni.....	4
2. Associazione Istituto Santa Cecilia Cura e Riabilitazione .....	5
3. Il D.lgs. 231/2001 e la normativa rilevante .....	6
4. Le Linee Guida .....	7
5. Il Modello .....	8
5.1. La costruzione del Modello .....	8
5.2. La funzione del Modello .....	9
5.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	9
5.4. L'adozione del Modello e successive modifiche .....	10
6. I Processi Sensibili dell'Associazione Istituto Santa Cecilia .....	11
7. L'organismo interno di vigilanza .....	12
7.1. Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca.....	12
7.2. Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza.....	12
8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello .....	14
8.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti .....	14
8.2. Informazione ai Consulenti ed ai Partner .....	14
9. Sistema disciplinare.....	15
9.1. Funzione del sistema disciplinare .....	15
9.2. Violazioni del Modello.....	15
9.3. Le sanzioni .....	16
9.4. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner.....	16
10. Procedure di segnalazione (whistleblowing) .....	18
10.1. Procedure di segnalazione .....	18
11. Verifiche sull'adeguatezza del Modello .....	19
ORGANIGRAMMA.....	20

# **PARTE GENERALE**

## 1. DEFINIZIONI

- “CCNL”: contratto applicato da ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché suggerire i necessari aggiornamenti.
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti (compresi i dirigenti) di ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA;
- “D.lgs. 231/2001”: il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- “Modello”: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell’Ente che raccoglie l’insieme di processi e regole comportamentali che indirizzano lo svolgimento delle attività dell’Azienda in conformità alla legge che ha istituito la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche (D.lgs. 231/2001).
- “P.A.”: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).
- “Reati”: le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
- “Codice etico”: documento contenente i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi anche con riferimento alle attività di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall’Ente.
- “Sistema Disciplinare”: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- “Processi Sensibili”: attività di ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Apicali”: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.
- “Subordinati”: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti Apicali e che, quindi, devono eseguire in posizione subordinata le direttive e/o gli ordini impartiti da questi ultimi o che sono sottoposti al loro potere di controllo e verifica.
- “Destinatari”: i soggetti Apicali ovvero Subordinati sui quali l’Ente può esercitare un potere di controllo di natura datoriale, o ad esso sostanzialmente assimilabile.
- “Altri Destinatari”: i soggetti Apicali sui quali l’Ente non può esercitare un potere di controllo di natura datoriale o ad esso sostanzialmente assimilabile e nei confronti dei quali l’osservanza del Modello è richiesta all’atto della relativa nomina.
- “Terzi”: tutte le persone fisiche e giuridiche che non sono né Destinatari, né Altri Destinatari,

e alle quali l'osservanza del Modello è richiesta attraverso l'imposizione di vincoli contrattuali a ciò finalizzati. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo rientrano in tale categoria:

- tutti coloro che intrattengono con l'ASSOCIAZIONE SANTA CECILIA un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i consulenti, i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati, ecc.);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i contraenti;
- i fornitori di servizi;
- gli intermediari assicurativi e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto dell'Ente;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## **2. ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA CURA E RIABILITAZIONE**

Questo documento si riferisce all'ente ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA CURA E RIABILITAZIONE, con sede in Civitavecchia, via Maratona, 11.

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA CURA E RIABILITAZIONE è un'associazione apolitica e senza scopo di lucro che gestisce un centro di recupero rieducativo e riabilitativo per soggetti invalidi civili, affetti da discinesie motorie, da minorazione fisiche, psichiche e sensoriali dipendenti da qualunque causa. L'Associazione ha sempre svolto e svolge tuttora la propria attività esclusivamente nella Regione Lazio. Per le erogazioni delle prestazioni di assistenza sanitaria, l'Istituto è inserito nella programmazione sanitaria della Regione Lazio, con la quale opera in regime di c.d. accreditamento. Le capacità operative e ricettive dell'Istituto dipendono dalla tipologia di trattamento sanitario prestato, distinguendo in:

a) trattamenti con degenza "a tempo pieno", sono riservati, principalmente, a soggetti portatori di gravi handicap;

b) trattamenti di tipo "ambulatoriale" possono essere erogati a favore di:

- soggetti che, a seguito di patologie congenite e/o acquisite o di incidenti traumatici, necessitano di riabilitazione fisioterapica.
- bambini in età evolutiva, che necessitano giornalmente, di trattamenti di neuropsicomotricità infantile;

c) trattamenti con degenza diurna (c.d. "semi-residenziale"), a favore di soggetti affetti da minorazioni fisiche o psichiche i quali, durante il corso della giornata, vengono assistiti nello svolgimento di attività ludiche e ricreative oltre che riabilitative.

## **3. IL D.LGS. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE**

### **3.1 L'introduzione della c.d. responsabilità amministrativa da reato degli enti.**

In esecuzione della delega conferita dal Parlamento con la Legge 29 settembre 2000, n. 300, il Legislatore Delegato ha emanato, in data 8 giugno 2001, il D.Lgs. n. 231, avente ad oggetto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

È stata così adeguata la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, ad alcune Convenzioni Internazionali già sottoscritte dal nostro Paese: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Il Legislatore ha peraltro ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001.

Con l'introduzione del Decreto è stato introdotto, a carico degli Enti, un regime di responsabilità assimilabile ad una responsabilità penale che si affianca a quella della persona fisica che ha agito quale autore materiale del reato.

### **3.2 I presupposti oggettivi della responsabilità amministrativa da reato**

L'art. 5 del Decreto individua i criteri oggettivi di imputazione, prevedendo tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato commesso dalla persona fisica all'Ente:

- i.* i soggetti agenti devono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- ii.* il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- iii.* i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di altri soggetti distinti dall'Ente.

I soggetti fisici dal cui comportamento delittuoso deriva la responsabilità degli Enti sono identificati dall'art. 5, comma 1 del Decreto che statuisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) dai cd. 'Apicali' e/o 'soggetti in posizione apicale';
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cd. Subordinati).

Con riferimento ai soggetti di cui alla lettera a), al Legislatore non interessa che la posizione apicale sia rivestita "in via formale" ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche "di fatto" siano effettivamente di gestione e di controllo (devono essere esercitate entrambe, come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto). Inoltre, a mente del Decreto, la responsabilità degli enti sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato ma sicuramente rientra nella categoria dei soggetti di cui ai punti a) e b) dell'art. 5 del Decreto, oppure il reato sia estinto nei confronti del reo persona fisica per una causa diversa dall'amnistia.

L'"interesse" degli Enti presuppone sempre una verifica ex ante della finalità del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il "vantaggio", che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post.

"Interesse" e "vantaggio" hanno ciascuno una specifica e autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere che una condotta interessata possa risultare a posteriori non affatto vantaggiosa.

L'Ente non risponde, di converso, se le persone allo stesso riconducibili - siano essi Apicali o meno - hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei Terzi.

### 3.3 I presupposti soggettivi della responsabilità amministrativa da reato

Gli artt. 6 e 7 del Decreto individuano i criteri soggettivi di imputazione, prevedendo forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In tal senso, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del Decreto, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati agli Apicali, l'Ente non è ritenuto responsabile se riesce a provare:

- di aver adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire uno dei cd. "Reati Presupposto" della specie di quello verificatosi;
- di aver nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o per brevità "OdV" o anche "Organismo");
- che il Reato Presupposto sia stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Nel caso dei Subordinati, l'Ente sarà chiamato a rispondere nell'ipotesi in cui la commissione del Reato Presupposto sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato disposto di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7 del Decreto).

Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

### 3.4 I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti

La responsabilità amministrativa dell'Ente, tuttavia, non è legata alla commissione di qualsivoglia reato, ma può essere eventualmente configurata solo in relazione a quegli illeciti penali espressamente richiamati dal Decreto.

Nel suo testo originario, il Decreto elencava tra i reati dalla cui commissione derivava la responsabilità amministrativa degli Enti esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (artt. 24 e 25 del Decreto 231).

Successivamente, l'elencazione dei Reati Presupposto è stata notevolmente ampliata e le categorie di reato attualmente previste sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)
- Delitti contro la Fede Pubblica (art. 25-bis)
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)



- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies)
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)
- Reati di ricettazione e riciclaggio nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)
- Reati transnazionali (art. 10 Legge n. 146 del 16 marzo 2006)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)
- Reati ambientali (art. 25-undecies)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25 – sexiesdecies).

Per l'elenco completo dei reati presupposto si rimanda **all'Allegato n.1 al Modello**.

Tale documento, in quanto parte integrante del Modello, sarà eventualmente aggiornato nel rispetto di quanto previsto dalla presente Parte Generale.

### **3.5 Le sanzioni previste dal decreto**

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le tipologie di sanzioni applicabili (denominate amministrative), sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde solo l'Ente con il suo patrimonio;
- sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17) consistenti in (art. 9, comma 2):
  - 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, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico. Tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli

concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'Ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno, altresì, la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione Apicale ovvero da soggetti Sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

- confisca (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto tratto dal reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede.

- pubblicazione della sentenza (art. 18): può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è a spese dell'Ente ed è eseguita dalla cancelleria del giudice.

### 3.6 Le misure cautelari

Il Decreto prevede la possibilità di applicare all'Ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 del Decreto indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di "gravi indizi di colpevolezza" sulla responsabilità dell'Ente, così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273, comma 1, cod. proc. pen.

La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 del Decreto deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'Ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'Ente.

## 4. LE LINEE GUIDA

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria.

In coerenza con quanto disposto dalle citate Linee Guida, le componenti più rilevanti del sistema di controllo per garantire l'efficacia del Modello sono:

- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- una adeguata disciplina dei flussi di lavoro per regolare lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistemi di controllo di gestione capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- sistema disciplinare;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo sopra citate devono, inoltre, conformarsi ad una serie di principi di controllo tra cui:

- la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- l'applicazione del principio di separazione delle funzioni e di segregazione dei compiti;
- la documentazione dei controlli.

## 5. IL MODELLO

### 5.1. La costruzione del Modello

Successivamente all'emanazione del D.lgs. 231/2001, l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto. L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA, al fine di sempre più assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno adottare un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto (di seguito "Modello"). L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla emanazione del Codice Etico, costituiscano, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti di Istituto e di tutti gli altri soggetti allo stesso cointeressati (Fornitori, Partner, Investitori, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira l'Istituto nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei

rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua corporate governance.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) "As-is analysis". L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Consigliere Delegato, responsabile Amministrazione e Finanza, Direttore sanitario, responsabile Risorse Umane, ecc.) mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività sociali capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D.lgs. 231/2001.

Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA sono quelli descritti al capitolo successivo.

2) Effettuazione della "gap analysis". Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D.lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.lgs. 231/2001.

3) Predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", da una "Parte Speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.lgs. 231/2001 e dal "Codice Etico".

## 5.2. La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente all'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua corporate governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

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

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito e, dall'altro, grazie ad un

monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse dell'Ente nell'ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per l'Ente.

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

### 5.3. Principi ed elementi ispiratori del Modello

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

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le policy e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le policy e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo e relativa al D.lgs. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di corporate governance e dal sistema di procedure già in essere in azienda e nel gruppo.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- la attribuzione ad un organismo di vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;
  - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
  - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

- la comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti.

#### 5.4. L'adozione del Modello e successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello da parte del Consiglio Direttivo.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio Direttivo dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA.

#### 5.5. Codice Etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione di un Codice Etico che rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'Ente riconosce come propri, sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori e che intende promuovere, diffondere, rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dall'Ente al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA crede e a cui intende uniformare la propria attività.

Il Codice Etico, a cui si rinvia per esigenze di sintesi, definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse. Include, altresì, i codici di comportamento in relazione ad eventuali aree a rischio etico. Tali principi mirano ad evitare la commissione di fattispecie di reato previste dal Decreto e, in genere, tutte le condotte non in linea con le aspettative etiche dell'Ente.

## 6. I PROCESSI SENSIBILI DELL'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA

Dall'analisi dei rischi condotta dall'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA ai fini del D.lgs.231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

- le relazioni con la P.A.;
- i reati societari.
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati ambientali
- delitti informatici ed illecito trattamento dei dati
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Gli altri reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 appaiono solo astrattamente e non concretamente configurabili.

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati.

## 7. L'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA

Il Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi previsti se l'organo dirigente ha, fra l'altro, "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti Apicali, che dai soggetti Sottoposti (di cui all'art. 7 del D. Lgs 231/2001)

### 7.1. Nomina e composizione

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 ed alla luce delle suesposte indicazioni, l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA LUCIA ha identificato l'Organismo di Vigilanza in un organismo in composizione monocratica esterno.

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio direttivo che ne determina il compenso.

Tale soluzione, collocando l'Organismo di Vigilanza in posizione particolarmente elevata, è stata giudicata idonea in quanto:

- ✓ consente un collegamento diretto con il vertice dell'Ente;
- ✓ garantisce l'autonomia e l'indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica un esercizio dalla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio; restano ferme, in ogni caso, le cause di cessazione e decadenza dell'OdV come disciplinate all'interno del Regolamento dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle attività operative si potrà avvalere della collaborazione delle funzioni aziendali.

### 7.2. Caratteristiche

L'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso delle seguenti caratteristiche:

a) Autonomia ed indipendenza

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio direttivo e, in caso di inerzia di questo sulle eventuali problematiche segnalate, all'Assemblea dei soci. L'OdV deve essere scelto in modo tale da garantire l'indipendenza e autonomia dell'organo.

b) Professionalità

L'OdV deve essere scelto tra persone che abbiano i necessari requisiti di professionalità e di

conoscenza delle problematiche relative al sistema e alle procedure di controllo interno. A mero titolo di esempio, l'OdV deve essere individuato in modo da garantire, nel loro complesso, adeguate competenze in merito a: analisi di valutazione dei rischi, analisi dei sistemi di controllo interno, norme in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

c) Continuità di azione

L'OdV deve essere scelto tra persone che possano garantire continuità di azione, per dare garanzia della effettiva, costante ed efficace vigilanza sull'applicazione del Modello.

### 7.3. Compiti e poteri

L'art. 7, comma 4, del Decreto ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede una sua verifica periodica da parte dell'Organismo a ciò deputato.

Pertanto, le attività che l'OdV è chiamato a svolgere possono così essere riassunte:

- vigilanza sull'effettività del Modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti tenuti dai Destinatari e dagli Altri Destinatari ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, le condotte vietate ai sensi del Decreto;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- valutazione e segnalazione sulle necessità di aggiornamento del Modello.

All'OdV sono attribuiti i più ampi poteri di ispezione e controllo al fine di vigilare sul funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In particolare, l'Organismo può:

- accedere a tutta la documentazione aziendale necessaria per l'espletamento dei controlli e delle verifiche;
- intervistare tutti i responsabili di funzione aziendale ed i loro collaboratori;
- recepire tutte le informazioni provenienti dai dipendenti, dai responsabili di funzione, dal Consiglio direttivo e da soggetti Terzi all'Ente utili per lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

### 7.4. Modalità di funzionamento

Dopo l'accettazione della nomina, l'OdV effettua una pianificazione del proprio lavoro che tiene conto, tra l'altro, dei seguenti aspetti:

- studio del Modello e della normativa di riferimento;
- definizione delle modalità di verbalizzazione delle riunioni;
- raccolta della documentazione e modalità di archiviazione;
- individuazione e calendarizzazione dei test di verifica;
- modalità di documentazione delle verifiche;
- modalità di trasmissione delle risultanze al Consiglio direttivo.

Presso la sede dell'Ente sono messi a disposizione appositi locali dove l'Organismo di Vigilanza possa riunirsi e svolgere le proprie attività con adeguato livello di riservatezza.

Per l'espletamento materiale dell'incarico l'OdV dovrà porre in essere almeno le seguenti attività:



- verifica della coerenza fra comportamenti concreti e controlli previsti dai protocolli del Modello;
- monitoraggio periodico sull'adeguatezza del Modello, cioè sulla sua reale capacità di prevenire i comportamenti e le attività illecite;
- presentazione di eventuali proposte di adeguamento ai responsabili di funzione interessati e relativo approfondimento degli aspetti pratici con gli stessi;
- presentazione di eventuali modifiche al Modello al Consiglio direttivo per l'approvazione.

## 7.5. Flussi informativi

### 7.5.1 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere inviate eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o comunque relative a comportamenti in generale che possono determinare la violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza; all'uopo potrà avvalersi anche degli eventuali strumenti di comunicazione e diffusione appositamente predisposti;
- gli Altri Destinatari effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere l'Ente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- verifica necessità collegio sindacale

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, relativi a condotte in violazione del Modello o del Decreto.

L'OdV è, inoltre, destinatario da parte delle funzioni aziendali di flussi informativi periodici, che saranno definiti dall'OdV stesso e che sono funzionali all'esercizio del compito di vigilanza assegnato all'OdV.

### **7.5.2 Sistema di whistleblowing**

Al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA implementa, nell'ambito del processo di aggiornamento del presente Modello di Organizzazione e Gestione, un sistema di whistleblowing.

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, il sistema di whistleblowing:

- a. prevede l'istituzione di canali di segnalazione dedicati che consentano ai Destinatari del Modello di presentare, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o di violazioni dello stesso, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b. garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, tramite l'istituzione di un'apposita casella di posta elettronica dedicata e di altri canali alternativi;
- c. vieta ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d. tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Le caratteristiche tecniche ed i processi di funzionamento del sistema di Whistleblowing dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA sono definiti dal Consiglio direttivo.

### **7.5.3 Rapporti dell'Organismo di Vigilanza con gli organi dell'Ente**

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio direttivo sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- annualmente una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno trascorso, da presentare al Consiglio direttivo;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello) ed in caso di segnalazioni ricevute o altre fattispecie che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio direttivo.

L'Organismo di Vigilanza è responsabile della valutazione sull'adeguatezza dei sistemi di controllo interno e del monitoraggio sulla commissione dei reati che possono determinare la responsabilità dell'Ente.

### **7.5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di

mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla Privacy e consentendo l'accesso esclusivamente ai membri del Consiglio direttivo.

## **8. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **8.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti e Dirigenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato il Modello ed Codice Etico, anche attraverso strumenti informatici, con i quali assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti si impegnano nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenute.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente.

### **8.2. Informazione ai Destinatari Terzi**

I destinatari "Terzi" ivi inclusi i Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001. A costoro viene consegnata copia del Codice Etico.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del codice Etico, si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenute.

### **8.3. Clausole contrattuali**

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte dei partner contrattuali, l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA provvede ad inserire nei contratti di collaborazione ed in ogni altro contratto, clausole standard che impegnino contrattualmente le controparti a non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello o comunque a non commettere alcuno dei reati previsti dal D. Lgs 231/01.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **9.1. Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale

condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli Enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico, e degli obblighi di direzione e vigilanza, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## 9.2. Caratteristiche del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare si ispira ai seguenti principi:

- differenziazione delle sanzioni in relazione alle caratteristiche soggettive dei destinatari (Dipendenti, Dirigenti, Terzi, membri del Consiglio direttivo);
- differenziazione dell'entità delle sanzioni in relazione alla gravità dei fatti, all'eventuale reiterazione degli stessi ed al danno cagionato all'Ente;
- previsione di specifiche sanzioni in caso di negligenza o imperizia nell'individuazione o eliminazione di violazioni del Modello.

Nell'ambito del procedimento di irrogazione della sanzione dovrà essere interessato l'OdV attraverso la richiesta di un parere non vincolante relativo alla misura proposta.

I provvedimenti sanzionatori sono assunti dal Consiglio direttivo.

## 9.3. Provvedimenti sanzionatori nei confronti di lavoratori subordinati

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni comminabili nei riguardi di detti lavoratori sono definite nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo applicato ("CCNL").

In particolare, si prevede che:

- il provvedimento di RIMPROVERO VERBALE si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello, ovvero di violazione delle norme interne, nonché adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, che si concretizza in una lieve inosservanza delle direttive ed istruzioni impartite.
- il provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle norme interne, nonché adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, in misura tale da poter essere considerato, ancorché non lieve, comunque non grave, che si concretizza in una inosservanza non grave delle direttive ed istruzioni impartite.

- il provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello, ovvero di violazione delle norme interne, nonché adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello, in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva.
- il provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo potenzialmente suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.
- il provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto 231, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno definiti in applicazione del principio di proporzionalità connesso:

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

#### **9.4. Misure nei confronti dei dirigenti**

Costituisce illecito disciplinare la diretta violazione delle disposizioni del Modello, o più in generale l'assunzione di comportamenti - tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni - che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito, nonché al grado di autonomia riconosciuto.

L'Ente provvede all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione dei provvedimenti più idonei, in conformità a quanto stabilito dal CCNL ed in osservanza del principio di proporzionalità (connesso agli elementi descritti nel paragrafo precedente).

#### **9.5. Misure nei confronti degli esponenti aziendali**

Nel caso in cui un membro del Consiglio direttivo di ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA abbia posto in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero abbia violato le norme interne ivi previste e/o richiamate in relazione alle attività individuate come "Sensibili", sarà passibile di un provvedimento graduabile in funzione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA

CECILIA sia risultata esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato.

L'Ente provvede all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione dei provvedimenti più idonei, in osservanza del principio di proporzionalità.

#### **9.6. Misure nei confronti di fornitori, consulenti, collaboratori e partner**

Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali e che i Fornitori, i Consulenti, i Collaboratori ed i Partner di ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA sono tenuti a rispettare, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole interne dell'Ente, secondo quanto previsto dalle predette clausole, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali e/o la risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

### **10. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO**

Il Consiglio direttivo è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo alle funzioni aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio direttivo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a rendere operative le modifiche del Modello e a sollecitare la divulgazione dei contenuti all'interno e all'esterno dell'Ente.

# ORGANIGRAMMA



## ORGANIGRAMMA

Revisione n. 1 del 13/01/2021

### ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA

