



**Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo ex D.Lgs.
231/2001
Parte Generale**

SOMMARIO

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
2. SPECIAL OLYMPICS ITALIA.....	10
2.1 L'attività di Special Olympics Italia.....	10
3. IL MODELLO 231 DI SPECIAL OLYMPICS ITALIA.....	11
3.1 Le finalità del Modello.....	11
3.2 La costruzione del Modello.....	12
3.2.1 La struttura del Modello.....	13
3.2.2 L'adozione del Modello e suo aggiornamento.....	14
3.3 Le componenti del Modello.....	15
3.3.1 Principi etici di condotta di Special Olympics Inc. e Codice Etico dell'Associazione.....	16
3.3.2 Sistema organizzativo.....	16
3.3.3 Procure e deleghe.....	16
3.3.4 Il sistema procedurale.....	17
3.3.5 La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL).....	17
3.3.6 Processi esternalizzati.....	18
3.3.7 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie.....	18
3.4 Comunicazione e formazione.....	19
3.5 La disciplina in materia di <i>safeguarding</i>.....	20
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	22
4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	22
4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	23
4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	25
4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.7 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.7.1 Riunioni.....	27
4.7.2 Verbali e Documentazione.....	27
4.8 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.8.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza...27	27
4.8.2 Le segnalazioni dei “Whistleblowers”.....	29
4.8.3 Gestione delle segnalazioni.....	31
4.8.4 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza.....	33

1. SISTEMA SANZIONATORIO	34
5.1 Principi generali	34
5.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio	35
5.3 Criteri per l’irrogazione delle sanzioni	35
5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale	36
5.4 Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione	37
5.5 Sanzioni per i membri del Collegio dei Revisori dei Conti	37
5.6 Terzi	37
5.7 Registro	38

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il regime di Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito, per brevità, anche “D.Lgs. 231/01” o il “Decreto”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli “Ente/Enti”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo Decreto.

Le Persone fisiche autrici del reato presupposto

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità, sono di seguito elencati:

- (i) **persone fisiche che rivestono posizioni di vertice** (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “Soggetti Apicali”);
- (ii) **persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali** (di seguito, per brevità, i “Soggetti Sottoposti”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, ai *partners* commerciali, ai fornitori, consulenti, collaboratori”.

Infatti, secondo l’indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell’Ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia

affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

L'Ente non risponde (articolo 5, comma 2, del Decreto) se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

La punibilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica per cui la prima sussisterà anche nell'ipotesi in cui l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile ovvero nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, e si trovi quindi in una situazione di potenziale conflitto di interessi con l'ente stesso. In tale ipotesi, la nomina del difensore dell'ente non può essere effettuata dal rappresentante legale indagato o imputato ma deve avvenire per il tramite di un soggetto diverso, specificamente delegato a tale attività.

I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, i "Reati Presupposto"):

- (i) **reati contro la Pubblica Amministrazione** (articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/01);
- (ii) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (articolo 24-bis del D.Lgs. 231/01);
- (iii) **delitti di criminalità organizzata** (articolo 24-ter del D.Lgs. 231/01);
- (iv) **delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (articolo 25-bis del D.Lgs. 231/01);
- (v) **delitti contro l'industria e il commercio** (articolo 25-bis.1 del D.Lgs. 231/01);
- (vi) **reati societari** (articolo 25-ter del D.Lgs. 231/01);
- (vii) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (articolo 25-quater del D.Lgs. 231/01);
- (viii) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (articolo 25-quater.1 del D.Lgs. 231/01);
- (ix) **delitti contro la personalità individuale** (articolo 25-quinquies del D.Lgs. 231/01);
- (x) **reati di abuso di mercato** (articolo 25-sexies del D.Lgs. 231/01);
- (xi) **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** (articolo 25-septies del D.Lgs. 231/01);

- (xii) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (articolo 25-*octies* del D.Lgs. 231/01);
- (xiii) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (articolo 25-*octies.1* del D.Lgs. 231/01);
- (xiv) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (articolo 25-*novies* del D.Lgs. 231/01);
- (xv) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (articolo 25-*decies* del D.Lgs. 231/01);
- (xvi) **reati ambientali** (articolo 25-*undecies* del D.Lgs. 231/01);
- (xvi) **reati transnazionali** (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale");
- (xvii) **delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare** (articolo 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/01);
- (xviii) **delitto di razzismo e xenofobia** (articolo 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/01);
- (xix) **delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (articolo 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/01);
- (xx) **delitti introdotti dalle disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica** (previsti all'art. 1, comma 11, Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105);
- (xxi) **reati tributari** (articolo 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/01);
- (xxii) **reati di contrabbando** (articolo 25-*sexiesdecies* del D.Lgs.231/01);
- (xxiii) **delitti contro il patrimonio culturale** (articolo 25-*septiesdecies* del D.Lgs.231/01);
- (xxiv) **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (articolo 25-*duodevicies* del D.Lgs.231/01);
- (xxv) **delitti contro gli animali** (articolo 25-*undevicies* del D.Lgs.231/01).

Le Sanzioni previste nel Decreto

L'Ente può rispondere della commissione dei delitti sopra indicati anche nella forma del tentativo.

Il D.Lgs. 231/01 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

- a) **sanzioni amministrative pecuniarie;**
- b) **sanzioni interdittive;**
- c) **confisca del prezzo o del profitto del reato;**
- d) **pubblicazione della sentenza.**

a) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, prevedendo che il Giudice determini il *quantum* della sanzione tramite due diverse e successive valutazioni. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente. La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. D.Lgs. 231/01.

b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all’articolo 13, D.Lgs. 231/01, ossia:

- “l’ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”; ovvero
- “in caso di reiterazione degli illeciti”.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. Le sanzioni interdittive non si applicano anche quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha risarcito il danno provocato, eliminato le carenze organizzative che hanno originato l'illecito e messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Legislatore ha precisato che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

c) Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la suddetta confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il “**Modello**”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'“**Organismo di Vigilanza**” o l'“**OdV**”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

- f) previsione di uno o più canali che consentano di segnalare condotte illecite ai sensi del Decreto (c.d. “whistleblowing”).

Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate a giugno 2021 (di seguito, per brevità, definite le “**Linee Guida**”).

2. SPECIAL OLYMPICS ITALIA

L’Associazione Sportiva Dilettantistica Special Olympics Italia (di seguito “Special Olympics Italia” o l’“Associazione”) è un’organizzazione non lucrativa, costituita con l’intento di perseguire esclusivamente finalità di solidarietà sociale.

Special Olympics Italia svolge e promuove attività di iniziativa culturale, sportiva, educativa, formativa, pedagogica, artistica ed organizzativa finalizzata alla promozione dello sport ed alla valorizzazione delle diverse abilità di tutti i cittadini, incluse le persone con disabilità intellettiva e plurihandicap.

L’attività operativa dell’Associazione si esplica anche nell’organizzazione di stage, corsi di formazione ed aggiornamento per tecnici sportivi, dirigenti, medici, operatori socio-sanitari, volontari e, in generale, per operatori del settore, volti alla sensibilizzazione delle problematiche riguardanti la disabilità intellettiva.

Special Olympics Italia costituisce la rappresentanza italiana dell’organizzazione Special Olympics Inc., con sede in Washington D.C., ricevendone direttamente l’accredito in esclusiva e seguendone le direttive.

2.1 L’attività di Special Olympics Italia

L’Associazione, al fine del perseguimento degli scopi statutari:

- a) favorisce ed attua, per fini meramente umanitari, la massima conoscenza ed approfondimento delle situazioni riguardanti la disabilità intellettiva ed un’adeguata azione di integrazione sociale;
- b) incentiva studi e ricerche riguardanti la disabilità intellettiva;
- c) organizza seminari, stage e corsi di formazione ed aggiornamento per tecnici sportivi, dirigenti, medici, operatori socio-sanitari, volontari e in genere operatori del settore, nonché manifestazioni sportive ed ogni altra iniziativa ritenuta utile ed opportuna;
- d) favorisce la diffusione, l’adesione e la partecipazione al movimento Special Olympics ed alle iniziative ed eventi da questo proposti;

- e) istituisce, promuove, organizza e gestisce programmi di allenamenti sportivi e gare destinati a persone con disabilità intellettiva in Italia;
- f) coinvolge persone non disabili e atleti partner, formandoli quali volontari nella promozione ed organizzazione di Special Olympics a livello nazionale ed internazionale;
- g) promuove e collabora con altri organismi e/o persone aventi i medesimi obiettivi o scopi;
- h) organizza e favorisce corsi di formazione rivolti al personale di scuole di ogni ordine e grado, inerenti agli scopi sociali;
- i) organizza e favorisce gruppi di discussione e manifestazioni di qualsiasi genere coerenti con gli scopi sociali;
- j) stipula accordi e contratti con il Governo e/o qualunque istituzione extra-nazionale, nazionale, regionale, provinciale, comunale, locale o altro, oppure con Federazioni ed Enti di Promozione sportiva, associazioni e società che possano favorire il raggiungimento degli scopi dell'Associazione;
- k) istituisce, si associa, sostiene e sottoscrive nonché collabora all'istituzione ed al supporto di associazioni, istituzioni, società, cooperative, clubs o altri enti che siano di beneficio per l'Associazione e per gli scopi sociali;
- l) propone, organizza, realizza e gestisce direttamente e/o in collaborazione con altre Istituzioni, Enti Pubblici e Privati, iniziative, manifestazioni, eventi di sport, di cultura e di spettacolo le cui finalità siano il sostegno, la promozione e la diffusione dei principi, della missione e degli obiettivi dell'Associazione.

3. IL MODELLO 231 DI SPECIAL OLYMPICS ITALIA

Special Olympics Italia, consapevole dei principi fondamentali della correttezza e lealtà professionale ha ritenuto opportuno, munirsi di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Inoltre, Special Olympics Italia, secondo quanto previsto dal Decreto, ha istituito un Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1 Le finalità del Modello

Il Modello predisposto da Special Olympics Italia si propone la finalità di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, rilevanti ai fini del Decreto, connessi alla propria attività;

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Special Olympics Italia, ed in particolare quelli impegnati nelle “aree di attività a rischio”, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell’Associazione;
- informare tutti i terzi che operano con Special Olympics Italia che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale.

Inoltre, il Modello di Special Olympics Italia ha il compito di prevenire il verificarsi di situazioni di conflitto d’interesse (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: conflitto di interesse con esponenti della Pubblica Amministrazione, con fornitori, etc.), le quali, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi etici, risultano pregiudizievoli per l’immagine e l’integrità dell’Associazione.

I destinatari sono tenuti a utilizzare le proprie capacità professionali per il conseguimento dell’interesse dell’Associazione, evitando ogni situazione ed astenendosi da qualunque attività che possa contrapporre ad esso un interesse personale – diretto o indiretto – o che possa interferire negativamente, nella capacità di esercitare le proprie responsabilità e funzioni in modo imparziale ed obiettivo.

I Destinatari, si impegnano a non strumentalizzare la propria posizione in modo da perseguire un proprio interesse (di natura familiare o economica o personale) in contrasto con un interesse associativo.

I componenti degli organi associativi ed i dipendenti dell’Associazione sono tenuti ad evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all’interno dell’Associazione e dell’Area di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il secondo grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell’ambito di fornitori, di terzi contraenti, ecc.

Ogni situazione di conflitto d’interesse, ancorché potenziale o solo apparente, per parentela o qualsivoglia forma di cointeressenza, di qualunque terzo con cui l’Associazione ha rapporti, dovrà essere obbligatoriamente, tempestivamente e dettagliatamente comunicata secondo le disposizioni dell’Associazione.

3.2 La costruzione del Modello

L'Associazione ha intrapreso una ricognizione delle proprie attività al fine di individuare le aree "a rischio" utili per la definizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida, la costruzione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto di riferimento attraverso l'analisi della documentazione rilevante, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie Aree dell'Associazione, nonché i relativi processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi "a rischio" o "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base dell'esame preliminare del contesto di riferimento sopra indicato (di seguito, per brevità, le "**Aree a Rischio Reato**");
- (iii) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'Associazione finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto, attraverso lo svolgimento di interviste con responsabili di processo e "soggetti chiave".

L'esito delle attività di cui ai precedenti punti (i), (ii) e (iii) è stata raccolta e formalizzata in una scheda descrittiva, che forma parte integrante del Modello, denominata "**Mappa delle Aree a Rischio**".

Inoltre, sulla base delle attività di cui al precedente punto (iv), si è provveduto alla definizione delle schede di intervista con i singoli "soggetti chiave" intervistati, nonché all'individuazione di possibili ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. "gap analysis") ed alla conseguente definizione del Piano di rafforzamento del Sistema di Controllo Interno rilevante ai fini del Decreto.

Infine, nella costruzione del Modello si è tenuto altresì conto dei rapporti di *outsourcing*, della particolare struttura organizzativa e della varietà e complessità delle attività svolte.

Nella predisposizione del Modello sono, dunque, state prese in considerazione le specifiche caratteristiche operative e organizzative dell'Associazione.

3.2.1 La struttura del Modello

Special Olympics Italia ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà e struttura organizzativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

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

- incidono sul funzionamento interno dell'Associazione e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;

- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello 231 di SOI è costituito dalla presente “**Parte Generale**” – la quale contiene i principi cardine dello stesso – e da una “**Parte Speciale**” in cui sono indicate, per le categorie di reato considerate rilevanti ad esito delle attività di *risk assessment*:

- i. i **principi generali di comportamento**;
- ii. le **Aree a Rischio Reato**, nonché le relative **Attività sensibili**;
- iii. le **categorie di reato** applicabili e i relativi **reati presupposto** astrattamente perpetrabili;
- iv. le **Aree dell’Associazione** coinvolte nelle Aree a Rischio Reato;
- v. i **controlli preventivi attesi** a presidio dei rischi di commissione dei reati.

Infine, il Modello 231 prevede l’**Allegato 1**, denominato “*reati presupposto ex “D.Lgs. 231/2001”*”, contiene l’elenco dei reati presupposto e le relative sanzioni per l’Ente.

3.2.2 L’adozione del Modello e suo aggiornamento

L’adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell’organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il Modello.

Il Modello non è concepito infatti come un documento statico, ma al contrario è pensato nell’ottica di un continuo aggiornamento in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si vengono a determinare nel tempo. Infatti, esso sarà oggetto di costante aggiornamento e miglioramento.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell’aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa, dei processi o delle attività di Special Olympics Italia;
- considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell’“analisi storica”.

3.3 Le componenti del Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello le seguenti componenti:

- il documento “**Principi etici di condotta**” di Special Olympics Inc.;
- il **Codice Etico dell’Associazione**, contenente l’insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello stesso;
- il **Sistema Organizzativo** dell’Associazione volto a descrivere, in modo chiaro e corretto, i ruoli, i compiti e le responsabilità di ciascuna Area dell’Associazione;
- il sistema di **Procure e Deleghe**, nonché tutti i documenti aventi l’obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all’interno dell’Associazione nelle Aree a Rischio Reato (es. ordini di servizio, mansionari);
- il **sistema procedurale** volto a regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo, altresì, i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l’efficacia di tali protocolli. Per raggiungere questa finalità, l’Associazione adotta, nelle singole Aree a Rischio Reato, quale strumento preventivo di controllo, la separazione dei compiti fra coloro i quali svolgono fasi o attività di rilievo di un processo, verificando che le procedure e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi dell’Associazione e nel sistema organizzativo;
- la **gestione operativa in materia di salute e sicurezza** sul lavoro implementata dall’Associazione;
- i **processi esternalizzati** dell’Associazione, ossia quei processi o porzioni di essi esternalizzati attraverso la conclusione di accordi di *outsourcing* che non esonerano in alcun caso gli organi sociali e i vertici dell’Associazione dalle rispettive responsabilità;
- il **sistema di gestione delle risorse finanziarie** volto a prevedere meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, tra l’altro, la verificabilità e tracciabilità delle spese;
- il **sistema sanzionatorio** da applicare in caso di violazione del Modello. Per maggiori dettagli, si rinvia al paragrafo 5;
- il **regolamento dell’Organismo di Vigilanza**, espressione della sua autonomia e indipendenza, che definisce le modalità di funzionamento dello stesso (modalità di convocazione e validità delle riunioni, modalità di esecuzione delle verifiche, ecc.);
- il **sistema procedurale** volto alla regolamentazione della gestione delle segnalazioni (ad es. procedura in materia di “*whistleblowing*”).

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

3.3.1 Principi etici di condotta di Special Olympics Inc. e Codice Etico dell'Associazione

L'osservanza dei “**principi etici di condotta**” definiti da Special Olympics Inc. e l'adozione di un codice di comportamento come strumenti di governance costituiscono un punto di riferimento essenziale al fine di garantire alti standard comportamentali e quindi, dare piena attuazione alla prevenzione dei reati di cui al Decreto. L'adozione del Codice Etico costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito in Special Olympics Italia.

Entrambi i documenti enunciano i precetti e i valori di trasparenza, correttezza ed eticità a cui i dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome e per conto dell'Associazione, si ispirano nel raggiungimento dei propri obiettivi.

Le violazioni del Codice Etico in relazione alle tematiche attinenti al Modello potranno essere segnalate direttamente all'Organismo di Vigilanza e potranno portare a conseguenze sanzionatorie, disciplinari o contrattuali a seconda della qualifica e della tipologia di soggetto che commette la violazione.

3.3.2 Sistema organizzativo

Special Olympics Italia è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto, attualmente, da undici membri tra cui un Presidente e tre Vice Presidenti di cui uno Vicario. I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica per quattro anni.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di amministrazione, gestione, collegamento, raccordo, promozione e ricerca fondi dell'Associazione.

L'Associazione ha, inoltre, nominato un Collegio dei Revisori dei Conti composto da tre membri effettivi e due supplenti.

I Revisori effettivi e supplenti sono nominati per quattro anni e sono rieleggibili.

L'Associazione si è dotata di uno specifico organigramma, costantemente aggiornato a seguito di modifiche organizzative, nonché di *Job description*.

3.3.3 Procure e deleghe

Il sistema di procure e deleghe in vigore nell'Associazione individuano nel Consiglio di Amministrazione dell'Associazione, l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma e impongono, altresì, che tali poteri siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo - ove richiesto - una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Con riferimento alle procure, i requisiti essenziali per il loro conferimento sono di seguito descritti:

- ogni soggetto che, per conto dell'Associazione, esercita poteri di rappresentanza è

dotato di idonea procura, la quale identifica in maniera espressa i soggetti abilitati ad esercitare la rappresentanza nei confronti di terze parti, specificando se tra queste siano incluse anche Amministrazioni Pubbliche;

- ciascuna procura definisce in dettaglio i poteri conferiti al soggetto interessato;
- le procure sono coerenti alle relative deleghe ed ai poteri autorizzativi conferiti al singolo procuratore.

Le deleghe e procure conferite, oltre ad essere rese note ai diretti interessati all'interno dell'Associazione attraverso una specifica comunicazione, sono raccolte e poste a disposizione anche di tutti i soggetti da esse impattati. Relativamente alle procure, queste sono anche pubblicizzate presso la competente Camera di Commercio.

3.3.4 Il sistema procedurale

Special Olympics Italia ha strutturato un sistema di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività, prevedendo altresì i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza e l'efficacia delle stesse.

Per tale finalità, l'Associazione adotta quale strumento preventivo di controllo nelle singole Aree a Rischio Reato la separazione dei compiti fra coloro i quali svolgono fasi o attività cruciali di un processo, verificando che le procedure e/o le prassi operative siano periodicamente aggiornate e tengano costantemente in considerazione le variazioni o novità intervenute nei processi e nel sistema organizzativo.

Con riferimento ai principi di controllo, ove non espressamente menzionati nelle singole procedure, troveranno applicazione i principi di controllo preventivi di cui alla Parte Speciale del Modello.

I documenti procedurali sono adeguatamente pubblicizzati nelle singole Aree dell'Associazione interessate attraverso specifica comunicazione e vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti mediante la pubblicazione all'interno di una cartella di rete condivisa dell'Associazione.

3.3.5 La gestione operativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL)

In materia di salute e sicurezza sul lavoro e conformemente a quanto previsto dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori, operano per conto di Special Olympics Italia i soggetti di seguito indicati:

- il datore di lavoro;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito, "RSPP");
- gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche "APS");
- gli addetti alla prevenzione degli incendi o squadra d'emergenza (di seguito, anche "API");

- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni all'Associazione che svolgono attività rilevanti in materia di SSL, ovvero: a) i soggetti cui è affidato un lavoro in virtù di contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione; b) i fornitori; c) i progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti; d) gli installatori ed i montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'Associazione, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale. A tale proposito, l'Associazione esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi, anche quelli relativi alle attività in ambito di salute e sicurezza sul lavoro condotte dai soggetti sopra indicati.

3.3.6 Processi esternalizzati

Con particolare riferimento ai processi, o parti di processo, esternalizzati da Special Olympics Italia a terzi, sono stati formalmente definiti i criteri per la selezione dei soggetti a cui affidare l'esternalizzazione di funzioni/attività operative, le deleghe di gestione e le modalità con cui l'Associazione conferisce tali incarichi e controlla la corretta esecuzione degli stessi.

3.3.7 Il sistema di gestione delle risorse finanziarie

L'art. 6, comma 2 lett. c, del Decreto 231, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie dell'Associazione.

Il processo di gestione delle risorse finanziarie di Special Olympics Italia è basato sui seguenti principi di controllo:

- la separazione dei ruoli nelle fasi chiave del processo;
- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo;
- la richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
- l'autorizzazione nel rispetto dei poteri di firma vigenti;
- il controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato;
- la verifica del pagamento;
- il controllo della fattura;
- l'inserimento in contabilità;

- la documentazione dei controlli svolti.

Per ulteriori dettagli relativi alla gestione delle risorse finanziarie si faccia riferimento alle specifiche aree “a rischio reato” riportate all’interno della Parte Speciale del Modello.

3.4 Comunicazione e formazione

Destinatari

Il Modello tiene conto del settore di appartenenza di Special Olympics Italia e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”).

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira l’Associazione nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le Aree competenti assicurano il recepimento nelle procedure dell’Associazione dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

Formazione/informazione del personale di Special Olympics Italia

È obiettivo di Special Olympics Italia garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

A seguito dell’approvazione del Modello 231 da parte del Consiglio di Amministrazione di Special Olympics Italia, si provvederà a erogare un corso di **formazione** in aula destinato al personale dell’Associazione in relazione al Modello Organizzativo e al Codice Etico.

Inoltre, Special Olympics Italia provvederà a dare specifica **informativa** sul Modello 231 e sul Codice Etico sia in fase di assunzione che attraverso l’affissione di una copia dei suddetti documenti presso la sede dell’Associazione in un luogo accessibile a tutti i Destinatari ai sensi dell’art. 7, comma 1, L. 20 Maggio 1970, n.300.

Diffusione del Modello e informazione a Terzi

Special Olympics Italia prevede altresì la diffusione del Modello e del Codice Etico alle persone che intrattengono con l’Associazione rapporti, sia a titolo gratuito che a titolo oneroso, che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le Aree di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di servizio con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all’adozione da parte di Special Olympics Italia del Modello ai sensi del Decreto. L’Associazione invita, inoltre,

i Terzi a prendere visione del Modello e del Codice Etico presenti sul sito della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Special Olympics Italia, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto del Modello e del Codice Etico, nonché si obbligano a non commettere i reati presupposto.

3.5 La disciplina in materia di *safeguarding*

In conformità a quanto previsto dall'articolo 16, comma 2, del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, Special Olympics Italia ha adottato un proprio Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (cd. **Modello *Safeguarding***), nonché un **Codice di condotta** volto alla tutela dei minori e alla prevenzione di molestie, violenza di genere e ogni altra forma di discriminazione, con l'obiettivo di promuovere un ambiente sportivo sano, inclusivo e sicuro.

A supporto dell'attuazione e dell'efficacia di tale sistema di prevenzione, SOI ha inoltre nominato un **Responsabile *Safeguarding***, incaricato di (i) vigilare sulla corretta e costante applicazione del Modello e del Codice di condotta *Safeguarding*; (ii) verificarne l'idoneità nel tempo; e (iii) ricevere e gestire eventuali segnalazioni di comportamenti illeciti o contrari ai principi etici e di tutela promossi dall'Associazione, posti in essere da dirigenti, tecnici, atleti o chiunque partecipi a qualsiasi titolo alle attività di Special Olympics. Tale funzione di controllo è stata attribuita all'Organismo di Vigilanza, ritenuto soggetto dotato dei necessari requisiti di competenza, autonomia e indipendenza, e dunque idoneo a garantire una valutazione imparziale. L'Organismo di Vigilanza dispone inoltre delle competenze e dei poteri necessari per gestire e monitorare in modo riservato ed efficace le segnalazioni e le situazioni di rischio, assicurando coerenza con il sistema dei controlli interni già previsto dal Modello 231.

Il Modello e il Codice di condotta *Safeguarding* di Special Olympics Italia, redatti secondo le linee guida predisposte da ASI (Associazioni Sportive e Sociali Italiane) e riconosciute dal CONI, sono integrati nel complessivo assetto organizzativo e di *compliance* dell'Associazione, coordinandosi con il presente Modello 231.

Per una descrizione puntuale dei contenuti e delle finalità del Modello *Safeguarding*, nonché delle funzioni e responsabilità connesse alla figura del Responsabile *Safeguarding*, si rinvia alla documentazione specificamente dedicata.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità l'articolo 6, comma 1,

lettera b) del D.Lgs. 231/01, Special Olympics Italia ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (di seguito, per brevità, "OdV" o "Organismo di Vigilanza"), nonché di curarne l'aggiornamento. Il "Regolamento" dell'OdV, che costituisce parte integrante del Modello stesso, regola i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- i requisiti soggettivi dell'OdV, le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli componenti;
- i compiti e poteri dell'OdV;
- le risorse finanziarie assegnate all'OdV;
- i flussi informativi:
- dall'OdV nei confronti degli organi e delle risorse dell'Associazione;
- nei confronti dell'OdV;
- norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV;
- i profili di responsabilità dell'OdV.

Infine, secondo le disposizioni del D.Lgs. 231/01 (articolo 6), le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza una elevata posizione gerarchica, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo dell'Associazione, ovvero al Consiglio di Amministrazione. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

A tal fine, l'OdV deve possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo ed una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, sicuri ed efficaci relativamente a tutte le procedure sottoposte a vigilanza, potendo, se del caso, avvalersi per particolari problematiche della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferito dall'Associazione apposito incarico di consulenza.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile all'Associazione, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, tali soggetti devono possedere, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi dell'Associazione, etc).

Tenuto conto dell'impegno richiesto all'OdV, allo stesso deve riconoscersi un compenso proporzionale alle funzioni svolte e alle responsabilità che il medesimo organismo si assume.

4.2 Nomina e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Special Olympics Italia decide il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un organo monocratico, il cui componente possiede competenze ed esperienze in materie attinenti ai compiti assegnati all'OdV.

La nomina dell'OdV è resa nota al proprio componente e da questo accettata. Il conferimento dell'incarico è, in seguito, comunicato da parte del Consiglio di Amministrazione a tutti i livelli interni, mediante la diffusione di un comunicato interno all'Associazione illustrativo dei poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché la sua collocazione all'interno della struttura organizzativa e le finalità della sua costituzione.

L'OdV riceve un compenso per lo svolgimento dell'incarico.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico dell'OdV è fissata in 1 anno, eventualmente rinnovabile per altri 2 anni,

con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Associazione.

La cessazione dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia del componente dell'OdV.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il coinvolgimento dell'Associazione in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.;
- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, la revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il membro unico sia condannato in via definitiva per un reato compreso tra quelli previsti dal D.lgs. 231/01
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV.

La revoca dell'OdV è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata con voto unanime, previo parere del Collegio dei Revisori dei Conti, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV. Sino alla data di accettazione dell'incarico da parte del nuovo componente, le funzioni dell'OdV sono svolte dall'OdV in carica.

4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o, se sopravvenuti, di decadenza dell'OdV:

- a. i conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Associazione che ne compromettano l'indipendenza;

- b. l'interdizione, l'inabilitazione, la condanna penale passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c. (fatta salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- d. l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Associazione, nonché con gli associati o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- e. l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il membro dell'OdV e l'Associazione tali da compromettere l'indipendenza dello stesso;
- f. essere stata esercitata l'azione penale, nelle forme previste dal codice di procedura penale, in relazione ad uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto; a questo fine, sono immediatamente ed automaticamente recepite nel presente Modello eventuali modificazioni e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- g. essere destinatario di misure cautelari personali, coercitive o interdittive, per uno dei reati (consumati o tentati) previsti dagli artt. 24 e seguenti del Decreto;
- h. avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- i. avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, ad una pena non inferiore a sei mesi di reclusione per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267, ovvero per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica o in materia tributaria; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- j. avere riportato condanna, con sentenza ancorché non definitiva, per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile; la sentenza di patteggiamento viene considerata equivalente ad una sentenza di condanna;
- k. avere rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- l. essere stati sottoposti, in via definitiva, ad una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- m. essere stato assente, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La funzione dell'OdV consiste, in generale, nel:

- monitorare e supportare l'applicazione del Modello, verificandone la sua efficacia;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Modello e svolgere indagini in merito;
- diffondere con la massima incisività ed operatività il Modello all'interno dell'Associazione;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e l'adeguatezza dello stesso, ossia la sua idoneità a prevenire la commissione dei reati in questione ed evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare ed approfondire la normativa sottesa al Modello, al fine di adeguarlo all'evoluzione legislativa;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni dell'Associazione;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello, nell'ambito delle attività di vigilanza;
- promuovere e monitorare tutte le attività di informazione dei Destinatari che dovesse ritenere necessarie o opportune, nonché di promuovere e monitorare l'implementazione delle iniziative di formazione volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure ad esso connesse, al fine di accrescere la cultura del controllo ed i valori etici all'interno dell'Associazione;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse dell'Associazione ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la Mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo, al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura dell'Associazione.
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti

- specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- redigere con periodicità regolare una relazione scritta dell'attività svolta, inviata al Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
 - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
 - proporre l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste nel Sistema Sanzionatorio se, nel corso delle indagini condotte, sono emerse violazioni del Modello da parte dei Destinatari;
 - verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. 231/01.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare a tutte le informazioni e tutti i documenti dell'Associazione redatti ai fini del Modello, senza necessità di previo consenso e/o autorizzazione;
- effettuare verifiche e ispezioni, anche senza preavviso;
- chiedere informazioni ai membri del Consiglio di Amministrazione e ad ogni altro soggetto in posizione apicale;
- chiedere informazioni a tutto il personale dipendente impiegato nelle Aree a Rischio Reato, anche senza preventiva autorizzazione dell'organo dirigente;
- chiedere informazioni a collaboratori esterni, consulenti e rappresentanti esterni all'Associazione;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle Aree a Rischio Reato specificamente individuati, proponendo l'attivazione delle procedure sanzionatorie;
- prendere visione della documentazione relativa all'attività dell'Associazione svolta nelle Aree;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni all'Associazione.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di coinvolgere, nel rispetto delle procedure e di ogni altra regola interna dell'Associazione, professionisti esterni in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Riunioni

L'OdV si riunisce almeno una volta ogni 3 mesi e, comunque, ogni qualvolta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità.

L'OdV può essere altresì convocato, in qualsiasi momento, dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Presidente di Special Olympics Italia.

Le riunioni sono convocate con avviso contenente l'ordine del giorno.

4.7.2 Verbali e Documentazione

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale redatto per iscritto.

Il verbale deve riportare i nominativi dei partecipanti alla riunione, l'ordine del giorno ed eventuali integrazioni e le decisioni.

Il verbale è valido se siglato a margine dall'OdV su ciascuna pagina.

All'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva, l'OdV redige verbale analitico.

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

4.8 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.8.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del D.Lgs. 231/01, impone la previsione all'interno del Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello all'interno dell'Associazione.

L'obbligo di flussi informativi strutturati è concepito quale strumento per l'OdV per:

- a) metterlo in grado di vigilare concretamente sull'efficacia ed effettività del Modello;
- b) l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile o contribuito al verificarsi dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- c) migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli.

L'obbligo informativo è rivolto a tutte le Aree e soggetti dell'Associazione, ma in primo luogo alle strutture ritenute a rischio reato secondo quanto riportato nel documento di mappatura dei rischi dell'Associazione.

L'obbligo informativo è rivolto, inoltre, in particolar modo al Consiglio di Amministrazione quale organo di vertice dell'Associazione.

Gli obblighi informativi non comportano per l'OdV un'attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati nei documenti ed atti che sono inviati all'OdV dalle diverse strutture interne all'ente, ma soltanto di quei fenomeni che possano comportare una responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- che possono avere attinenza con violazioni del Modello inclusi a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Special Olympics Italia, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali riguardo ad eventuali reati D.Lgs. 231/01;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
 - le notizie relative a procedimenti disciplinari, nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari del Modello e l'Associazione;
 - le eventuali omissioni o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
 - le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
 - eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, anche nella forma di provvedimenti adottati ai sensi del D.Lgs. n. 758 del 1994, dai quali emergano violazioni alle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - eventuali violazioni della disciplina in materia di *Safeguarding* che possano, anche solo potenzialmente, costituire violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;

- relative all'attività dell'Associazione, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - i cambiamenti organizzativi e procedurali;
 - gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
 - l'informativa periodica sullo stato avanzamento delle attività formative in ambito D.Lgs. 231/01;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
 - copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea Generale degli Associati, nei casi in cui tali verbali contengano informazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01;
 - copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - le eventuali comunicazioni della società di revisione in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dell'Associazione;
 - la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni verso l'esterno non connesse al bilancio dell'Associazione;
 - copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei Conti, nei casi in cui tali verbali contengano informazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01;
 - eventuali verbali di ispezione in materia di sicurezza e in materia ambientale da parte di Enti Pubblici e/o Autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia di sicurezza e ambiente.

L'Associazione adotta specifici canali informativi dedicati al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

In particolare, le informazioni e le segnalazioni possono essere effettuate:

- all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza: odv@specialolympics.it
- presso la sede legale dell'Associazione in Via di Decima 40, 00144 - Roma, in busta chiusa alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

4.8.2 Le segnalazioni dei “Whistleblowers”

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, in conformità alla disciplina prevista dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, che ha introdotto nel Decreto l'istituto del cosiddetto “whistleblowing”, a cui è seguito il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (“Legge sul

Whistleblowing”) che, tra le altre cose, ha ampliato la tutela in favore dei soggetti segnalanti e la sfera degli illeciti segnalabili, l’OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità dell’Associazione ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In particolare, i soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti nonché i lavoratori autonomi, i collaboratori esterni, i liberi professionisti e i consulenti, coloro che svolgono tirocini retribuiti o meno, i volontari, coloro il cui rapporto di lavoro è terminato o non è ancora cominciato e tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori – possono presentare, a tutela dell’Associazione, segnalazioni circostanziate di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’UE che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di Special Olympics Italia fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, incluse violazioni del D.Lgs. 231/01 o del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L’Associazione adotta tutte le misure necessarie per garantire che, per quanto riguarda le segnalazioni di possibili illeciti, siano assicurati ai soggetti segnalanti:

- a) **uno o più canali** interni di segnalazione che consentano di presentare, a tutela dell’integrità dell’Associazione, **segnalazioni circostanziate di condotte illecite**, incluse quelle rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la **riservatezza dell’identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) **la possibilità di richiedere un incontro diretto con il gestore delle segnalazioni** fissato entro un termine ragionevole, da svolgersi in locali aziendali che garantiscano la massima riservatezza, ovvero attraverso un collegamento in videoconferenza;
- c) **il divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante ma anche dei c.d. “facilitatori” (ovvero le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo), dei colleghi, dei familiari o degli enti di proprietà del segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) che nel sistema disciplinare siano previste **sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante**, di chi ostacoli o tenti di ostacolare le segnalazioni, di chi violi l’obbligo di riservatezza previsto dalla Legge sul *Whistleblowing*, nonché di

chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate¹.

L'Associazione, in conformità a quanto previsto da detta normativa, si è dotata dei seguenti canali di segnalazione, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'invio della segnalazione può essere effettuata:

- all'e-mail whistleblowing dell'Associazione: whistleblowing.odv@specialolympics.it
- presso la sede legale dell'Associazione in Via di Decima 40, 00144 - Roma, in busta chiusa alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Le previsioni relative al canale *whistleblowing* sopra descritto non incidono sul sistema di segnalazioni disciplinato dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (c.d. Modello *Safeguarding*) adottato dall'Associazione. È comunque assicurato, se del caso, un coordinamento tra le due discipline da parte dell'Organismo di Vigilanza, nella sua doppia veste di Responsabile *Safeguarding* e gestore delle segnalazioni *whistleblowing*, per garantire la corretta gestione delle segnalazioni.

4.8.3 Gestione delle segnalazioni

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

In particolare, le segnalazioni ricevute attraverso i canali sopra citati vengono gestite dall'OdV che:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa;

¹ L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli riguardano l'organizzazione e le modalità di svolgimento dell'attività dell'Associazione o siano oggetto di segreto professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

- effettua una prima valutazione della segnalazione al fine di:
 - o accertare che rientri nell'ambito di competenza dell'OdV;
 - o verificare che sia sufficientemente circostanziata per poter procedere ad un approfondimento della stessa.

Qualora l'OdV sia esso stesso il presunto responsabile della violazione o abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la segnalazione può essere inviata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora la segnalazione sia presentata tramite un canale diverso da quelli espressamente menzionati e ad un soggetto diverso dall'OdV, colui che la riceve deve trasmetterla tempestivamente (e comunque non oltre sette giorni dalla ricezione) a quest'ultimo, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione presenti le caratteristiche sopra riportate, l'OdV avvia le attività di istruttoria, in caso contrario, provvede all'archiviazione della segnalazione, con una breve nota esplicativa.

In particolare:

- **attività istruttoria:** l'OdV valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità la segnalazione al fine di valutare la necessità di effettuare specifici approfondimenti per accertare i fatti ivi denunciati. Tale necessità viene determinata sulla base dei seguenti elementi: (i) informazioni fornite a corredo della segnalazione; (ii) attuali procedure in vigore attinenti i fatti segnalati; (iii) segnalazioni/verifiche precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate.
- **Nel caso in cui l'OdV ritenga di non dover procedere all'effettuazione di ulteriori verifiche,** redige una breve nota esplicativa delle analisi svolte e archivia la segnalazione. Qualora, invece, ritenga di dover procedere con ulteriori approfondimenti, avvia delle verifiche ad hoc (attività di indagine), eventualmente con modalità riservate, in funzione dell'oggetto della segnalazione.
- **Attività di indagine:** l'attività di indagine che dovesse seguire alla segnalazione viene condotta mediante il supporto delle funzioni competenti o di soggetti esterni e nel rispetto di tutte le norme applicabili a tutela tanto del soggetto segnalante quanto di eventuali soggetti coinvolti nelle verifiche. Nel corso delle attività d'indagine, l'OdV mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni. Entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine

di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, l'OdV fornisce riscontro al segnalante in ordine all'esito o, ove non ancora concluso, allo stato delle attività di indagine.

- **Misure correttive:** qualora l'indagine rilevi la necessità di un intervento correttivo, l'OdV ne chiede l'attuazione.

L'OdV istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dei relativi responsabili, nonché delle eventuali sanzioni irrogate nei loro confronti. Tutte le attività di cui sopra devono essere opportunamente verbalizzate dall'OdV. I relativi verbali sono custoditi, a cura dell'OdV, unitamente al registro delle segnalazioni, appositamente istituito e contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute.

4.8.4 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione dell'Associazione, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione dell'Associazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio ed improrogabilmente entro il primo semestre dell'anno in corso, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza semestrale, in merito all'attuazione del Modello e le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio dei Revisori dei Conti in merito alle proprie attività.

L'OdV potrà incontrarsi con i suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi dell'Associazione cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita rispettivamente dall'OdV e dagli organi dell'Associazione di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i. i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora

dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

- ii. segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori dei Conti comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio dei Revisori dei Conti qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

1. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

A fine di garantire l'effettività del Modello viene previsto un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D.Lgs. 231/01 che opera in caso di violazione delle previsioni del Modello stesso, del Codice Etico e delle relative procedure.

Ai sensi dell'articolo 2106 codice civile, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il sistema sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente ed applicato per i lavoratori dell'Associazione (di seguito anche il "CCNL").

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure, da parte dei lavoratori subordinati di Special Olympics Italia e/o dai dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 codice civile e dell'articolo 2106 codice civile.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con Special Olympics Italia e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui l'Associazione venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

L'applicazione delle sanzioni descritte nel sistema sanzionatorio prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello, dal Codice Etico e dalle relative procedure sono assunte da Special Olympics Italia in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. 231/01.

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/01, il Modello individua le sanzioni e i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Le sanzioni sono oggetto di graduazione, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

5.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “Violazione” del Modello, del Codice Etico e delle relative procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, nel Codice Etico e nelle relative procedure;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello, nel Codice Etico e nelle relative procedure;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante al fine di assicurare che non vi siano atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dello stesso;
- l'ostacolo o il tentato ostacolo delle segnalazioni;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza previsto dalla Legge sul *Whistleblowing*;
- le segnalazioni che si rivelino infondate effettuate con dolo o colpa grave.

5.3 Criteri per l’irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- commissione di altra violazione nei precedenti due anni (recidiva);

- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante a Special Olympics Italia e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline associate alla posizione di lavoro occupata dal soggetto interessato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ad eventuali precedenti disciplinari;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la Violazione;
- eventuale comportamento collaborativo successivo alla contestazione della Violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'articolo 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento a detti lavoratori dipendenti, le sanzioni irrogabili nei loro confronti rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "UNEBA" (di seguito, per brevità, il "CCNL").

La violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la sua gravità, a provvedimenti disciplinari che sono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione nonché, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Tali provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di Special Olympics Italia ai sensi del CCNL possono consistere in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, in misura non superiore all'importo di 3 (tre) ore della retribuzione oraria;
- sospensione dalla retribuzione e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;

- licenziamento, solo nei casi più gravi.

Le suddette sanzioni saranno irrogate dal Consiglio di Amministrazione e comunicate all'OdV.

5.4 Sanzioni per i membri del Consiglio di Amministrazione

Nel caso di violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Presidente del Consiglio stesso (o, se la violazione riguarda il Presidente del Consiglio, il Vicepresidente) ed il Collegio dei Revisori dei Conti per le opportune valutazioni e provvedimenti. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, se la violazione riguarda il Presidente del Consiglio, il Vicepresidente) coinvolgerà gli altri membri del Consiglio – ad eccezione del membro autore della violazione – ove opportuno.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti e l'Assemblea Generale degli Associati, nei limiti delle rispettive competenze previste dalla legge e/o dallo Statuto, assumeranno le iniziative più opportune e adeguate ad accertare e sanzionare la presunta violazione.

5.5 Sanzioni per i membri del Collegio dei Revisori dei Conti

Nel caso di Violazione del Modello da parte di un membro del Collegio dei Revisori dei Conti, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti (o, se la violazione riguarda il Presidente del Collegio, il Vicepresidente), che provvede a coinvolgere gli altri membri del Collegio – ad eccezione del membro autore della violazione – ove opportuno. Su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea Generale degli Associati affinché adotti gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge e/o dallo Statuto, graduabili secondo la gravità dell'infrazione.

5.6 Terzi

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2 da parte di Terzi (es. fornitori, consulenti, volontari), l'Associazione, a seconda della gravità della violazione:

- richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;
- avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di sciogliere/recedere dal rapporto di volontariato/contrattuale in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Special Olympics Italia ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti dei medesimi che prevedano:

- l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Special Olympics Italia, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei reati presupposto;
- il diritto per l'Associazione di sciogliere/recedere dal rapporto di volontariato/contrattuale o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.7 Registro

L'Associazione adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.