



FIASP – Federazione Italiana Amatori Sport Per Tutti APS - ETS

Strada Lunetta n° 5 – 7 – 9
46100 Mantova (Mn)
Codice Fiscale 04415400151
Partita Iva IT00694230202

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL EX DLGS 231/01

E

ART. 16 DEL DLGS 28 FEBBRAIO 2021 N. 39

ENTRATO IN VIGORE IL 31 AGOSTO 2023

PREMESSA:

Le Federazioni sportive nazionali sono tenute a pubblicare le linee guida per la creazione di Modelli Organizzativi e di monitoraggio dell'attività sportiva e dei Codici Etici, intesi a tutelare i minori e prevenire molestie, violenze di genere e ogni altra forma prevista dal Codice delle pari opportunità.

Questo Modello fa parte integrante del Codice Etico adottato della FIASP APS/ETS

I. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. *Quadro normativo*

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Organizzazione dotata di autonomia finanziaria o funzionale e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Il DLgs 231 ha così recepito, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Infatti, fino all'introduzione del DLgs 231, l'Art. 27 della Costituzione, il quale recita che "la responsabilità penale è personale", impediva che detta responsabilità potesse investire le Organizzazioni in quanto persone giuridiche.

Oggi, dopo l'introduzione di tale decreto, anche le persone giuridiche sono soggette a responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il contenuto dell'Art. 27 della Costituzione ha solo impedito che tale decreto potesse qualificare espressamente tale responsabilità come "penale", relegandola così alla qualifica di "responsabilità amministrativa", anche se, nella sostanza, il modello cui ricondurre la nuova disciplina è penale.

Il Decreto prevede, infatti, a carico dell'impresa una responsabilità amministrativa, da cui discende un regime sanzionatorio di carattere pecuniario e/o interdittivo, in relazione alla gravità dei reati commessi.

Secondo la nuova disciplina, le organizzazioni possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, qualora i reati siano commessi da soggetti che si trovano in posizione apicale (propri amministratori, dirigenti) o sottoposti (dipendenti o terzi mandatar) e qualora tali reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Impresa stessa.

1.2 tipologia di reati disciplinati

Le tipologie di reati che il decreto 231/2001 disciplina sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, malversazione, truffa, frode informatica in danno allo Stato o ad altri Enti Pubblici, indebita percezione di erogazioni pubbliche, etc.).
- Reati societari (falso in bilancio, illegale ripartizione di utili, false comunicazioni sociali, aggio, impedito controllo, etc.)
- Commissione di delitti aventi carattere terroristico ed eversivo.
- Reati contro la personalità individuale.
- Abusi di mercato.

Inoltre, si ricorda che il Consiglio dell'UE ha previsto che gli stati membri adottino le misure necessarie affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili per illeciti riguardanti:

- Comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente (*Decisione del Consiglio UE del 27/01/2003 - 2003/80/GAI, relativamente alla tutela ambientale attraverso il diritto penale*).
- Fenomeni di corruzione nel settore privato (Decisione del Consiglio UE del 22/08/2003 - 2003/568/GAI).

Il nuovo regime della responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche ha quindi mutuato i principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo.

Gli Articoli 6 e 7 del DLgs 231/01, tuttavia, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, qualora quest'ultimo dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di Organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati contemplati nel Decreto, i cui principi possono essere rinvenuti, tra l'altro, nelle linee guida/codici di comportamenti predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti (cfr. art. 6, comma 3, del Decreto) e (ii) che sia stato istituito, all'interno dell'Ente stesso, un **Organismo di Vigilanza e di controllo, se nominato, (di seguito, in forma abbreviata, "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di verificare il funzionamento, l'attuazione e l'aggiornamento del Modello stesso.**

La responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero il reato si sia estinto, per una causa diversa dall'amnistia. Inoltre, la responsabilità amministrativa dell'Ente investe, per gli Enti aventi la sede principale in Italia, anche i reati commessi all'estero da soggetti funzionalmente legati all'Ente, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Viceversa, l'Ente, non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3. Le sanzioni e i delitti tentati

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si caratterizza per l'applicazione all'Ente di una sanzione pecuniaria, commisurata per quote. Il Giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegna ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le misure interdittive possono essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare durante la fase delle indagini.

Chiudono il catalogo delle sanzioni la pubblicazione della condanna che può essere disposta quando ricorrono gli estremi dell'applicazione di una sanzione amministrativa, e la confisca, anche per equivalente, prevista come conseguenza automatica dell'accertamento della responsabilità dell'Ente.

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

1.4. Autori del reato

Secondo l'articolo 5 del Decreto, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- **da persone che rivestono funzioni di rappresentanza**, di amministrazione o di direzione dell'Ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione e il controllo dell'Ente stesso;
- **da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti in posizione apicale sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

L'Ente, viceversa, non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (Articolo 5, comma 2 del Decreto).

Della prima categoria fanno parte i soggetti che si trovano in posizione c.d. "*apicale*" all'interno dell'Ente e cioè quei soggetti che, stante il rapporto di immedesimazione organica, rappresentano la volontà dell'Ente in tutti i suoi rapporti esterni: si tratta dei legali rappresentanti, degli amministratori delegati e dei direttori generali, e nel caso di unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche dei direttori di stabilimento. Vi sono, inoltre, ricomprese anche le persone che svolgono di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente, fra cui è ipotizzabile la figura dell'amministratore di fatto, ovvero del socio sovrano o tiranno che essendo detentore della quasi totalità delle azioni o quote, sarebbe in grado di orientare la politica d'impresa e di imporre il compimento di determinate operazioni.

La seconda categoria di persone, invece, è rappresentata da quelle sottoposte alla direzione o al controllo dei soggetti collocati in posizione "*apicale*"; tale estensione evita di lasciare ampi ed ingiustificati spazi di impunità, con preordinati "*scaricamenti verso il basso*" di detta responsabilità.

1.4.1. Diverso regime di esonero della responsabilità amministrativa

La categoria di appartenenza dell'autore della violazione assume un rilievo decisivo in ordine al regime di esclusione della responsabilità dell'Ente.

Nel caso di reato commesso da soggetti collocati in posizione “*apicale*”, l’Ente risponde sempre, salvo fornire la prova (*dunque l’onere probatorio fa capo allo stesso*) che:

- 1) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, il Modello;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento è stato affidato all’**OdV** (se nominato);
- 3) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- 4) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV (se nominato).

Nel caso di reati commessi dai soggetti sottoposti all’altrui vigilanza, viceversa, sarà la pubblica accusa che dovrà dimostrare, al fine della declaratoria della responsabilità dell’Ente, che la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte delle persone fisiche preposte dall’Ente a tali attività, fermo restando che la responsabilità dell’Ente è in ogni caso esclusa qualora lo stesso abbia adottato ed efficacemente attuato il Modello.

II. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Adozione del Modello

La FIASP APS – ETS “*di seguito anche la “Federazione o brevemente FIASP”* ha ritenuto conforme alle proprie politiche federali procedere all’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo che risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto.

Il modello si ispira alle [“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001”](#).

Tale iniziativa è stata assunta, tra l’altro, nella convinzione che l’adozione del Modello rappresenta e rappresenterà un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i dipendenti della Federazione e tutti gli altri soggetti, a diverso titolo con la stessa cointeressati/coinvolti (*ad esempio clienti, fornitori, partners e collaboratori*) affinché seguano nell’espletamento delle proprie attività in e/o con FIASP, comportamenti ispirati alla trasparenza, correttezza gestionale, fiducia e cooperazione.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio Federale della Fiasp con delibera del 29 ottobre 2022.

2.2. Finalità del Modello

Il Modello è stato predisposto con lo scopo di sistematizzare in modo organico e strutturato, ed implementare, per quanto occorra, le procedure di controllo interno delle varie attività federali della FIASP al fine di dotare la Federazione di adeguati presidi per la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

In particolare, attraverso le procedure di controllo (*anche preventivo*) la Federazione potrà, tra l’altro, individuare nell’ambito dell’attività federali, le aree e/o i processi di attività in cui appare più alto il rischio di condotte illecite ai sensi del Decreto (*le c.d. “aree a rischio”*), nonché meglio verificare i processi di gestione/controllo delle risorse finanziarie relativi a siffatte aree a rischio.

A seguito dell’individuazione delle “*aree a rischio*” la Federazione potrà, mediante un’azione continua di monitoraggio, intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Inoltre, mediante il sistema di procedure di controllo contenute nel Modello, la Federazione potrà sensibilizzare e diffondere, a tutti i livelli aziendali, le regole comportamentali e le procedure istituite per il loro esatto e regolare adempimento, determinando, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “*aree a rischio*”, la consapevolezza che, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, si commette un illecito passibile di sanzioni.

2.3. Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito **(a) da una prima parte di carattere generale**, in cui sono riportati i profili normativi del Decreto, le componenti essenziali del Modello, tra cui, **l’Organismo di Vigilanza (se nominati)**, il sistema disciplinare per le ipotesi di inosservanza alle prescrizioni del Modello e le verifiche periodiche sullo stesso (*di seguito la “Parte Generale”*) e **(b) da una parte speciale** in cui sono riportate le fattispecie di reato previste agli articoli 24 e 25 del Decreto.

Sono parte integrante del modello e ne costituiscono documenti integranti, il documento definito “*Valutazione dei rischi*”, e il regolamento **dell’Organismo di Vigilanza (se nominato ODV)** e i protocolli operativi introdotti nel tempo dal ODV e concordati con le direzioni aziendali.

2.4. Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio Federale (*in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto*), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del **Collegio dei Revisori dei Conti (Collegio Sindacale)** della FIASP, che ne ha ricevuto mandato e che ne renderà immediatamente informato la Presidenza Federale e le varie funzioni federali interessate e lo stesso Consiglio Federale.

III. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) (ATTUALMENTE IL COLLEGIO SINDACALE)

3.1. Requisiti dell’Organismo di Vigilanza - Nomina

Secondo le prescrizioni del Decreto, le caratteristiche e i requisiti dell’Organismo di Vigilanza sono: (a) autonomia; (b) indipendenza; (c) professionalità e (d) continuità d’azione.

L’autonomia e l’indipendenza si possono ottenere garantendo all’OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di *reporting* alla Presidenza Federale.

I membri che ne fanno parte non devono svolgere mansioni operative (*impiegatizie*) nella Federazione.

Inoltre, l’OdV deve essere composto da soggetti in possesso di specifiche competenze tecnico professionali (*di indagine e di ispezione*) adeguate alle funzioni che tale organo è chiamato a svolgere.

Con riferimento infine alla continuità d’azione, l’OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine e curare l’attuazione del Modello, assicurandone l’opportuno aggiornamento.

L’OdV resta in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio Federale che lo ha nominato ed è comunque rinnovabile.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell’OdV e dei contenuti professionali, lo stesso potrà avvalersi nell’ambito delle disponibilità previste ed approvate, della collaborazione di altre funzioni della Fiasp che di volta in volta si rendessero necessarie, nonché di professionisti esterni.

Per lo svolgimento della propria attività, l’OdV potrà abbinare quella dei Revisori dei Conti federale.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane allo stesso dedicate: **(a)** la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti nel Decreto; **(b)** la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, **il Consiglio Federale della Fiasp** potrà disporre – **sentito il parere del Collegio Sindacale** – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organismo di vigilanza ad interim. Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base di esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire solo per giusta causa, **previa delibera del Consiglio Federale della Fiasp sentito il parere del Collegio Sindacale**.

Il Consiglio Federale di Fiasp, attesa la sussistenza dei requisiti richiesti dal Decreto, ha deliberato di affidare tale compito ad organo collegiale costituito dal **Collegio dei Revisori dei Conti di Fiasp**.

3.2. Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare: (a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nella **"Parte Speciale A"** in relazione alle diverse tipologie di reato previste nel Decreto; (b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura federale, di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto; (c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni federali e/o normative.

3.3. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di FIASP ai sensi del Decreto.

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Federazione devono essere inviate all'OdV
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (*o presunta violazione*) del Modello contattando a Presidenza e/o l'Organismo di Vigilanza (*con disposizione dell'Organismo di Vigilanza saranno istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni officiose e di informazioni*);
- le segnalazioni dovranno essere **in forma scritta** "PEC" e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Federazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni raccolte dall'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da realizzare a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere trasmesse all'OdV le informative 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 per i reati di cui al Decreto, nei confronti di dipendenti della Società ovvero anche di ignoti;
- **le richieste di assistenza legale** inoltrate dagli Organi Centrali Federali o dagli Organi Periferici Federali e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- **i rapporti preparati dai responsabili** di altre funzioni Federali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- **le notizie relative all'effettiva attuazione**, a tutti i livelli Federali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (*ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti*) ovvero dei provvedimenti o di archiviazioni di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Obblighi di informativa relativi al sistema delle deleghe

All'Organismo di Vigilanza deve, infine, essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da FIASP ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

IV. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1. Formazione ed informativa

FIASP promuove attraverso corsi di formazione e supporti informatici la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro eventuali aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini della attuazione del Modello, la Presidenza Federale gestisce in cooperazione con la Giunta Esecutiva Federale, la formazione del personale che in linea generale è articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **Altro personale:** nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; *e-mail* di aggiornamento.

4.2. Informativa ai Collaboratori esterni e Partners

FIASP promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori ("*Collaboratori esterni*" e "*Partners*") mediante apposite informative sui principi, le politiche e le procedure adottate dalla Federazione sulla base del presente Modello al fine, ove possibile, di rendere conformi le loro prestazioni alle esigenze federali in ordine all'applicazione e rispetto del Modello, nonché con la previsione di clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, sono adottate dalla Federazione.

V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'Art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Fiasp Aps/Ets in piena autonomia e indipendente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

5.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.2.1. Impiegati

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, nel rispetto delle procedure di cui all'Articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto Lavoratori*) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè le previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il Commercio e sue successive modifiche/integrazioni (*di seguito "CCNL"*).

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti in Federazione e richiamati dal CCNL, si prevede che incorre:

1) nel provvedimento della "**Ammonizione verbale o scritta**":

il lavoratore dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Federazione sia in forma scritta che verbale;

2) nel provvedimento della "**Multa**":

il lavoratore dipendente che violi più volte, le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non esecuzione degli ordini impartiti dalla Federazione sia in forma scritta che verbale;

3) nel provvedimento della "**Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**":

il lavoratore dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Federazione arrechi danno alla Federazione o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della Fiasp Aps/Ets, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dalla federazione sia in forma scritta che verbale;

4) nel provvedimento del "**Licenziamento senza preavviso**":

il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Federazione di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in

tale comportamento una condotta tale da provocare alla Fiasp grave nocimento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per la Federazione. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalle norme vigenti in relazione:

- 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.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla relativa Presidenza Federale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Presidente Nazionale.

5.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Organi Centrali o Periferici della Federazione, l'OdV (*Collegio Sindacale*) ne informerà la Presidenza Federale e l'intero Consiglio Federale i quali assumeranno le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di uno o più Componenti gli Organi Centrali o Organi Periferici, del Presidente Federale, i presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Federazione, si procederà alla convocazione del Consiglio Federale per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5.4. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partners

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

L'OdV curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partners delle succitate specifiche clausole contrattuali.

VI. VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello è soggetto alle seguenti verifiche periodiche:

- verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari del Modello ed il Modello stesso.
- verifica delle procedure esistenti: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e

dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

A seguito delle verifiche già menzionate, se necessario verrà predisposto un report da sottoporre all'attenzione del Consiglio Federale e del Presidente Nazionale della Fiasp che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le eventuali azioni da intraprendere.

PARTE SPECIALE "A" I reati e i comportamenti a rischio

CATEGORIA DI ILLECITO	COMPORAMENTI A RISCHIO	TIPOLOGIA DI REATI
Reati contro la P.A. o contro il suo patrimonio	Negoziante, stipulazione, esecuzione di contratti con soggetti pubblici ai quali si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o mediante gare ad evidenza pubblica (aperte o ristrette).	Corruzione (Art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c.p.).
	Gestione di verifiche ed ispezioni effettuate da soggetti pubblici.	Corruzione (art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.).
	Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per il rilascio di autorizzazioni, licenze, concessioni, atti, provvedimenti e certificati strumentali all'esercizio delle attività aziendali.	Corruzione (Art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.).
	Gestione del contenzioso civile, penale o amministrativo.	Corruzione in atti giudiziari (Art. 319 ter); Istigazione alla corruzione (Art. 322)
	Acquisizione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici.	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis); Indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316 ter c.p.); Corruzione (Art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.).
	Gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici.	Malversazione a danno dello Stato (Art. 316 bis c.p.); Corruzione (Art. 321 c.p.); Istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.).
Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	Installazione, manutenzione, aggiornamento o utilizzo di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto di soggetti pubblici.	Frode informatica (Art. 640 ter c.p.).
	di difficile configurazione sembrano essere le condotte di falsificazione ed alterazione, mentre non possono in astratto escludersi ipotesi di spendita di monete falsificate.	spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (Art. 457 c.p.).

CATEGORIA DI ILLECITO

COMPORTAMENTI A RISCHIO

TIPOLOGIA DI REATI

Reati Societari

Predisposizione del bilancio di esercizio e trasmissione da parte delle singole aree aziendali dei relativi dati contabili ai fini della predisposizione del bilancio di esercizio.

Gestione dell'attività richiesta dalla legge ai fini della sollecitazione all'investimento o in occasione dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati della società ovvero in occasione di offerte pubbliche di acquisto o di scambio.

Gestione dei rapporti con la società di revisione

Gestione dei rapporti con gli organi sociali e i soci nell'esercizio dei poteri di controllo loro conferiti dalla legge.

Svolgimento di attività connesse alle deliberazioni dell'organo amministrativo aventi ad oggetto aspetti economico-finanziari.

Gestione delle attività strumentali alla convocazione e deliberazione in assemblea.

Predisposizione di notizie relative all'andamento di strumenti finanziari e rapporti con l'esterno (agenzie giornalistiche, radio, televisione, internet, stampa e pubblico in genere).

Gestione dei rapporti con autorità pubbliche di vigilanza e delle comunicazioni ed informazioni ad esse dirette.

In merito ai reati richiamati nella presente area, trattasi di fattispecie la cui realizzazione diretta sembra possa escludersi, tenuto conto della realtà federali. Tuttavia, ciò non esclude, naturalmente, che in particolari casi ovvero in specifici settori aziendali possano annidarsi rischi di rilevanza penale connessi alla realizzazione dei reati in discorso, soprattutto nella forma del concorso di persone nel reato. Pertanto, anche per tali reati non può trascurarsi la realizzazione plurisoggettiva eventuale, attraverso

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.); False comunicazioni sociali in danno dei soci e/o dei creditori (Art. 2622 c.c.)

Falso in prospetto (art. 2623 c.c.).

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (Art. 2624 c.c.); Impedito controllo (Art. 2625 comma 2 c.c.).

Impedito controllo (Art. 2625 co.2 c.c.).

Formazione fittizia del capitale (Art. 2632 c.c.); Indebita restituzione dei conferimenti (Art. 2626 c.c.); Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (Art. 2627 c.c.); Operazioni in pregiudizio ai creditori (Art. 2629 c.c.).

Illecita influenza sull'assemblea (Art. 2636 c.c.)

Aggiotaggio (Art. 2637 c.c.)

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (Art. 2638 c.c.)

Associazioni sovversive. (Art. 270 c.p.)

Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico. (Art. 270 bis c.p.)

Attentato per finalità terroristiche o di eversione. (Art. 280 c.p.)

Delitti con finalità di
terrorismo o di
eversione

CATEGORIA DI ILLECITO**COMPORTAMENTI A RISCHIO****TIPOLOGIA DI REATI**

Delitti contro la personalità individuale.	<p>condotte di agevolazione, istigazione, finanziamento ecc. Non può, pertanto, escludersi che anche le imprese del settore possono, in astratto, essere coinvolte nella commissione dei già menzionati reati.</p> <p>Ribadendo anche in questo caso che il rischio di tali condotte penali è circoscritto ad eventuali condotte plurisoggettive di agevolazione, istigazione o finanziamento, va richiamata l'attenzione non soltanto sul processo di gestione delle risorse finanziarie, ma anche su quello di gestione delle risorse umane, dato che taluni delitti contro la personalità individuale, possono potenzialmente costituire un veicolo per il procacciamento illegale di manodopera soprattutto straniera e divenire, pertanto, un serbatoio al quale attingere per il reclutamento del personale.</p> <p>Acquisto, vendita e qualsiasi altra operazione avente ad oggetto strumenti finanziari negoziati su mercati regolamentati, utilizzando informazioni privilegiate;</p>	<p>Riduzione in schiavitù (Art. 600 c.p.) Prostituzione minorile (Art. 600 bis c.p.) Pornografia minorile (Art. 600 ter c.p.) Detenzione di materiale pornografico (Art. 600 quater c.p.) Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (Art. 600 quinquies c.p.) Tratta e commercio di schiavi (Art. 601 c.p.) Alienazione e acquisto di schiavi (Art. 602 c.p.)</p>
Abusi di mercato	<p>comunicazione di tali informazioni ad altri, al di fuori della normale attività lavorativa;</p> <p>raccomandazione o induzione di altri, sulla base delle informazioni privilegiate, ad effettuare operazioni sospette.</p>	<p>Abuso di informazioni privilegiate (Art. 184 D.lgs. 58/98) Manipolazione del mercato. (Art. 185 D.lgs. 58/98)</p>

Allegato Relazione Integrativa alla Valutazione dei rischi.**1 Premesse**

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per specifiche tipologie di reato commesse da amministratori e dipendenti delle Aziende.

Oggi anche le persone giuridiche sono soggette a responsabilità penale per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto prevede infatti, a carico dell'impresa, una responsabilità amministrativa (ma nella sostanza penale) in dipendenza di determinati reati commessi da soggetti che si trovano in posizione apicale (*propri amministratori, dirigenti*) o sottoposti (*dipendenti o terzi mandatari*), qualora tali reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'impresa stessa.

La tipologia dei reati che il decreto 231/2001 disciplina sono:

- ❖ Reati contro la Pubblica Amministrazione (*corruzione, concussione, malversazione, truffa, frode informatica in danno allo Stato o ad altri Enti Pubblici, indebita percezione di erogazioni pubbliche, etc.*);
- ❖ Reati societari (*falso in bilancio, illegale ripartizione di utili, false comunicazioni sociali, aggio, impedito controllo, etc.*);
- ❖ Delitti aventi carattere terroristico ed eversivo (*associazioni sovversive, associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico etc.*);
- ❖ Delitti contro la personalità individuale (*riduzione in schiavitù, prostituzione minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile etc.*);
- ❖ Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- ❖ Abusi di mercato (*manipolazione di mercato, abuso di informazioni privilegiate*).

Le disposizioni si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società (sia di persone che di capitali) e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Per le organizzazioni che vogliono esercitare un'efficace azione preventiva diventa necessario adottare un sistema di gestione e di controllo in grado di fornire tempestivamente segnalazioni sull'insorgere di potenziali criticità definendo, ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio.

L'individuazione dei processi a rischio, dei rischi potenziali e delle condizioni per la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente, la definizione delle responsabilità e delle attività finalizzate all'appropriata gestione delle attività diventano tappe imprescindibili per la creazione di un modello organizzativo previsto dal D.lgs. 231.

Dotare la Federazione di un modello di organizzazione e di gestione atto a prevenire reati costituisce, per più ragioni, una scelta strategica per la Federazione stessa, per i suoi soci e per i suoi amministratori (*Consiglio Federale*), e consente di andare esente o almeno contenere l'entità di sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

L'ente è esonerabile da responsabilità qualora dimostri, nell'ambito di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di avere adottato dei modelli organizzativi, di gestione e controllo *idonei* a prevenire la realizzazione e di avere affidato ad un organo di controllo interno all'ente il compito di vigilare sulla reale efficacia di tale modello.

L'applicazione di un modello organizzativo 231 consente inoltre di poter avviare all'applicazione di misure cautelari, di poter perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando la suddivisione di competenze e responsabilità e poter assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo ogni qualvolta ciò venga richiesto nell'ambito dei rapporti contrattuali.

Il lavoro svolto all'interno della federazione, nell'ambito del "Progetto di implementazione di un Modello Organizzativo conforme a quanto previsto dal D.lgs. 231/01", è articolato in più fasi.

La fase di valutazione delle aree di rischio ha preso origine dal Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Federazione per la costruzione del modello organizzativo D.lgs. 231.

Al fine di procedere ad una corretta valutazione delle aree di rischio, si è preliminarmente effettuata la mappatura dei macro-processi federali attraverso una verifica, dell'assetto organizzativo, delle prassi federali presenti in segreteria e della documentazione interna, costituita da:

- Regolamenti Federali;
- Organigramma federale;
- Eventuali Deleghe formalizzate;
- Statuto Federale;

2 La valutazione del rischio

Sugli errori valutati come prioritari sarà possibile intervenire con azioni correttive.

Per la FIASP APS/ETS, si è proceduto nel modo sopra descritto, effettuando un'analisi dei comportamenti delle singole funzioni federali tramite interviste ai vari responsabili di processo, in presenza del responsabile della Segreteria Nazionale sig. Paolo Zanetti, del personale di Fiasp. Tale analisi è stata supportata dalla raccolta di dati storici.

Come nel Codice Etico e di Comportamento Federale, si è predisposto un documento di analisi dei rischi che verificasse il rischio dei singoli comportamenti attraverso la valutazione quantitativa di 3 parametri:

- Gravità del comportamento scorretto;
- Frequenza di esposizione al rischio;
- Rilevabilità da parte dell'organizzazione del comportamento scorretto.

Per la valutazione quantitativa dei parametri sopra indicati si sono utilizzati i criteri di seguito riportati.

INDICE DI GRAVITÀ (G)

<i>Criterio</i>		Punteggio
Ininfluente:	Il manifestarsi del comportamento scorretto provoca un effetto estremamente poco significativo e non rilevabile dall'esterno	1
Bassa:	Il manifestarsi del comportamento scorretto provoca un effetto di natura minore e mai configurabile come reato	2
Moderata:	Il manifestarsi del comportamento scorretto provoca un illecito amministrativo di lieve entità	3

Alta:	Il manifestarsi del comportamento scorretto provoca un illecito, ma la sua estensione è contenuta	4
Molto alta:	Il manifestarsi del comportamento scorretto genera un illecito che espone l'Organizzazione a grave rischio di sanzione e ne mina il buon nome	5

INDICE DI PROBABILITÀ (P)

<i>Criterio</i>		Punteggio
Remota:	L'esposizione della Federazione al rischio avviene con frequenza annuale o più bassa	1
Bassa:	L'esposizione della Federazione al rischio avviene con frequenza bimestrale o più bassa	2
Moderata:	L'esposizione della Federazione al rischio avviene con frequenza mensile	3
Alta:	L'esposizione della Federazione al rischio avviene con frequenza settimanale	4
Molto alta:	L'esposizione della Federazione al rischio avviene con frequenza giornaliera	5

INDICE DI RILEVABILITÀ (R)

<i>Criterio</i>		Punteggio
Molto alta:	Il programma di controllo è in grado di rilevare certamente il manifestarsi di comportamenti scorretti	1
Alta:	Il programma di controllo ha una buona probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti	2
Moderata:	Il programma di controllo ha una probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti inferiore al 50%	3
Bassa:	Il programma di controllo rileva solo casualmente il manifestarsi di comportamenti scorretti	4
Remota:	Il programma di controllo non è in grado di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti	5

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree Federali si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (*quali, ad esempio, l'esistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, l'avvenuta formalizzazione dei flussi decisionali, l'esistenza di un sistema di deleghe formalizzato, l'operatività di un sistema di report periodici delle attività delle figure apicali, ecc.*).

Per le singole attività svolte da un'area aziendale è stato calcolato, quale prodotto dei tre fattori sopra indicati, un indicatore, definito Fattore di Rischio Totale (FRT).

Per poter decidere i valori di soglia accettabili per le proprie aree federali e selezionare le aree giudicate a rischio, e relativamente alle quali intervenire, sono state preventivamente concordate con la cooperativa le seguenti classi di rischio:

Rischio altissimo	FRT >= 60 <i>Interventi radicali, immediata segnalazione al Consiglio Federale e al Collegio Sindacale</i>		
Rischio Elevato	FRT compreso tra 28-60 <i>Priorità elevata = interventi urgenti e segnalazione all'ODV</i>		
Rischio moderato:	FRT compreso tra 19 e 27 <i>Priorità media = interventi a medio termine</i>		
Rischio Basso:	FRT compreso tra 5 e 18 <i>Interventi da valutare in sede riesame annuale</i>		
Rischio trascurabile:	FRT compreso tra 1 e 4 <i>Interventi non necessari</i>		

Il FRT ha rappresentato la base per poter assumere decisioni per abbassare, ove necessario, il livello rischio residuo e ridurlo ad un livello di accettabilità attraverso la creazione di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato, se non fraudolentemente.

Dal documento di valutazione dei rischi è risultato che la Federazione, nelle attività ordinarie, ha già implementato prassi e controlli tali da ridurre il rischio residuo, portandolo a livello basso o trascurabile e, solo in pochi casi moderato.

Va considerato, comunque, che, in generale, le attività tipicamente legate ad organi quali il Consiglio Federale, il Tesoriere, la Presidenza, sono caratterizzate da un rischio intrinseco all'attività stessa.

Buona parte dei reati societari idonei a far scattare la responsabilità amministrativa dell'ente sono reati "propri", appunto, di amministratori o liquidatori (*indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione di utili, formazione fittizia di fondi ecc....*), in relazione al ruolo da questi ricoperto.

Per tale motivo il rischio intrinseco può essere ridotto, ma mai del tutto eliminato.

Caso a sé è rappresentato dall'attività dei Comitati Territoriali, che, con il decentramento in essi di alcune attività strategiche per la Federazione, è andata col tempo riducendosi.

L'Area SEGRETERIA, TESORERIA risultano essere interessate dalle tipologie di reati commessi contro la p.a. e dai reati societari (*False comunicazioni sociali, False comunicazioni sociali in danno dei creditori o dei soci, Impedito controllo*). Per tale Aree Federali si è consigliato, al fine di ridurre il rischio, di istituire la prassi di comunicare annualmente al **Collegio dei Revisori** i flussi monetari e/o finanziari di importo particolarmente rilevante generati con modalità non standard (es. pagamenti di fatture non generati da contratti o incarichi formali, pagamenti di benefit per esterni di importo rilevante), nonché di prevedere la firma, da parte del personale amministrativo coinvolto nelle chiusure contabili annuali, rispettivamente di dichiarazioni di veridicità delle informazioni fornite.

Nell'Area AMBIENTE E SICUREZZA particolare rilievo riveste, ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231, una corretta gestione (*diretta o indiretta*) delle pratiche ambientali e di sicurezza. Per ridurre il livello di rischio a cui sono esposte tali attività (*che risultano interessate dalle casistiche tipiche dei reati contro la p.a.*), si è provveduto a nominare un Responsabile della Sicurezza esterno alla Federazione. Che predispone di una procedura formalizzata che garantisca il pieno rispetto della normativa di settore e delle prescrizioni autorizzative in essere, da parte del personale aziendale e delle ditte esterne cui la cooperativa si affida. Si è consigliata, tra l'altro, la comunicazione formale all'ODV di eventuali procedimenti amministrativi sanzionatori legati al mancato rispetto della normativa ambientale.

In generale, con riferimento a tutte le Aree federali esaminate nell'ambito della valutazione dei rischi, si è rilevato che la Federazione utilizza già da tempo sistemi di report interni e memorandum, nel rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Tuttavia, si è comunque deciso di proporre, quale ulteriore forma di controllo generale volto a contenere il rischio preventivato, la formalizzazione di comunicazioni periodiche all'ODV riguardanti i rapporti che tutte le singole figure apicali intrattengono con la Pubblica Amministrazione.

Si è altresì consigliato di demandare ad ulteriore livello di controllo le prassi già in essere, prevedendo cicli di audit annuali svolti dall'ODV che coinvolgano tutte le aree Federali.

Sempre a scopo preventivo, si ritiene opportuno riconoscere all'ODV (*che non dispone di poteri disciplinari o sanzionatori diretti*) il potere-dovere di promuovere l'esercizio del potere disciplinare da parte dell'organo statutariamente competente, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello da parte delle figure apicali.

VIENE RIPORTATO QUALE ESEMPIO UN REGOLAMENTO AZIENDALE

Allegato II - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Nomina

Secondo le prescrizioni del Decreto, le caratteristiche e i requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono: (a) autonomia; (b) indipendenza; (c) professionalità e (d) continuità d'azione.

L'autonomia e l'indipendenza si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di *reporting* al vertice Federale.

I membri che ne fanno parte non devono svolgere mansioni operative nella Fiasp né essere direttamente coinvolti nelle attività gestionali della stessa che saranno poi oggetto di controllo da parte dell'OdV.

Inoltre, l'OdV deve essere composto da figure federali in possesso di specifiche competenze tecnico professionali (di indagine e di ispezione) adeguate alle funzioni che tale organo è chiamato a svolgere.

Con riferimento infine alla continuità d'azione, l'OdV deve lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello, con necessari poteri di indagine e curare l'attuazione del Modello, assicurandone l'opportuno aggiornamento.

L'OdV resta in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio Federale che lo ha nominato ed è comunque rinnovabile.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali, lo stesso potrà avvalersi nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate dal *budget*, della collaborazione di altre funzioni di direzione della Società che di volta in volta si rendessero necessarie, nonché di professionisti esterni.

1.1. Ineleggibilità

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane allo stesso dedicate: (a) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti nel Decreto; (b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese. In caso di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio Federale della Fiasp potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organismo di vigilanza ad interim.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base di esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire solo per giusta causa, previa delibera del Consiglio Federale della Fiasp sentito il parere del Collegio Sindacale.

2. Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare: sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nella "Parte Speciale A" in relazione alle diverse tipologie di reato previste nel Decreto; sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto; sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine l'OdV ha, tra l'altro, il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- condurre ricognizioni delle attività aziendale ai fini della “mappatura” aggiornata delle aree di attività a rischio nell’ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell’ambito delle aree di attività a rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree di rischio. A tal fine, l’OdV viene tenuto costantemente informato sull’evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All’OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell’attività aziendale che possano esporre la Federazione al rischio di reato;
- controllare l’effettività, la presenza, la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dalle procedure operative che entrano a far parte del modello. In particolare, all’OdV devono essere messi a disposizione tutti i dati possibili, al fine di consentire l’effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dal Modello (adozione clausole standard, espletamento di procedure, etc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all’attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

In relazione a quanto sopra, sono assegnate all’OdV due linee di reporting: la prima su base continuativa, direttamente con il Presidente Nazionale, la seconda, su base periodica, nei confronti **del Consiglio Federale e del Collegio Sindacale** nell’ambito della quale predispone un rapporto sull’attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuate e l’esito delle stesse, l’eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, etc.), nonché segnala, eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

L’OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Inoltre, ogni anno, l’OdV trasmette al Consiglio Federale e al Presidente Nazionale un report scritto sull’attuazione del Modello presso la Società.

Inoltre, alla notizia di violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di amministrazione, l’OdV informa **il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio**

Federale e il Presidente Nazionale procedono agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni; ove la violazione del Modello venisse commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV ne informa tutti i sindaci ed il Consiglio Federale e il Presidente Nazionale. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio Federale e il Presidente Nazionale, i provvedimenti opportuni.

3 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Fiasp ai sensi del Decreto.

Valgono a riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società devono essere inviate all'OdV e
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza saranno istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e di informazioni);
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Le segnalazioni raccolte dall'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da realizzare a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose sopra indicate, devono essere trasmesse all'OdV le informative 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 per i reati di cui al Decreto, nei confronti di dipendenti della Società ovvero anche di ignoti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i

provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti o di archiviazioni di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Obblighi di informativa relativi al sistema delle deleghe

All'Organismo di Vigilanza deve, infine, essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da Consiglio Federale ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

4 Gestione

L'ODV per svolgere al meglio i propri compiti dovrà convocarsi periodicamente ed in modo continuativo.

L'ODV potrà convocarsi in forma straordinaria anche su richiesta specifica del Consiglio Federale e del Collegio Sindacale o su richiesta di un suo membro a seguito di particolari urgenze.

Le convocazioni devono avvenire in forma scritta e contenere l'ordine del giorno della riunione stilato in maniera concordata tra i membri dell'ODV o proposto dalla presidenza dell'ODV stesso.

Le convocazioni devono essere inviate via posta elettronica e Fax almeno tre giorni prima ai membri dell'ODV salvo preventivo accordo, e per conoscenza sono inviate anche al Presidente Nazionale e alla presidenza del Collegio Sindacale.

L'attività svolta durante le riunioni dell'ODV viene registrata e formalizzata tramite verbali approvati entro la successiva riunione.

Tutti i verbali approvati sono conservati presso la sede aziendale unitamente a tutta la documentazione necessaria a dare evidenza oggettiva dell'attività dell'ODV.

Le decisioni all'interno dell'ODV sono prese a maggioranza e quindi trasmesse al Consiglio Federale e per conoscenza alla Presidenza Nazionale e alla presidenza del Collegio Sindacale.

L'ODV deve relazionare periodicamente al Consiglio Federale e al Collegio Sindacale sulla propria attività. Tali relazioni dovranno avere una frequenza almeno annuale e dovranno essere svolte prima della relazione annuale del collegio sindacale e prima della redazione della nota integrativa al bilancio redatta da parte del Tesoriere Nazionale.

L'ODV prima di svolgere la relazione annuale al Consiglio Federale, svolgendo le sue funzioni di controllo, convocherà un incontro con la società di revisione.

Le relazioni saranno redatte dalla presidenza ed approvate dal ODV quale organo collegiale in una specifica riunione.

Altri report sull'attività dell'ODV possono essere redatti su specifica richiesta del Consiglio Federale, dal Collegio Sindacale o dal Presidente Nazionale.

A sua volta l'ODV in caso ne ravvisi la necessità o l'urgenza può richiedere di relazione al Consiglio Federale o dal Presidente Nazionale.

