

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

PARTE GENERALE

MATRICE DEL DOCUMENTO		
	Data	Firma
Adottato dal Presidente e l.r.p.t. Dott. Salvatore Scarano	15/12/2023	Salvatore Scarano

Progress.....	27
11. Processo di segnalazione dell'illecito	28
12. Obbligo di riservatezza	28
13. Sanzioni	29
14. Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti.....	30
15. Comunicazione e formazione sul Modello organizzativo.....	30
16. Sistema disciplinare e sanzionatorio.....	31
16.1. Introduzione	31
17. Aggiornamento del modello.....	32

Il giudice penale ha, dunque, la competenza per giudicare, parallelamente, la responsabilità delle persone fisiche cui è attribuita la commissione del reato e la responsabilità dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato viene commesso.

In ogni caso, la responsabilità dell'ente si configura come autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'azienda nel suo complesso, per non essersi dotata di un sistema organizzativo volto alla prevenzione dei reati.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dagli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 del Decreto).

Il Decreto prevede espressamente che, se sussistono determinate condizioni, l'Ente possa beneficiare dell'esonero dalla predetta responsabilità. Tale esenzione varia a seconda di chi abbia compiuto il reato. In particolare, laddove il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa dell'impresa sarà esclusa se l'Ente prova (art. 6 co. 1 del Decreto):

- di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del reato;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e gestione;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'impresa, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, nel prosieguo anche solo "OdV");
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Laddove il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa (art. 7 co. 1 del Decreto) sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali hanno verso tali persone. Si prevede, però, all'art. 7 co. 2, che: *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

La responsabilità dell'Ente è, infine, esclusa (art. 5 co. 2 del Decreto) se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità introdotta dal Decreto mira non soltanto a perseguire il patrimonio dell'Ente, ma anche la sua operatività, vietandone e/o limitandone l'esercizio dell'attività. In particolare l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti, per quote, in misura variabile a seconda della gravità del reato, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di

- Art. 25 *septies*: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
- Art. 25 *octies*: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
- Art. 25 *octies. I*: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti [Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184/2021];
- Art. 25 *novies*: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Art. 25 *decies*: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- Art. 25 *undecies*: Reati ambientali [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- Art. 25 *duodecies*: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012];
- Art. 25 *terdecies*: Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017];
- Art. 25 *quaterdecies*: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- Art. *quinquiesdecies*: Reati tributari [Articolo aggiunto dal D. L. n. 124/2019 convertito in L. n. 157/2019];
- Art. 25 *sexiesdecies*: Contrabbando [Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 75/2020];
- Art. 25 *septiesdecies*: Delitti contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
- Art. 25 *duodevicies*: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022].

2.1. L'esenzione dalla responsabilità prevista ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001 prevede l'esonero di responsabilità dell'Ente nel caso in cui lo stesso riesca a dimostrare di aver adottato, ed efficacemente attuato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati-catalogo elencati nel precedente paragrafo 2.

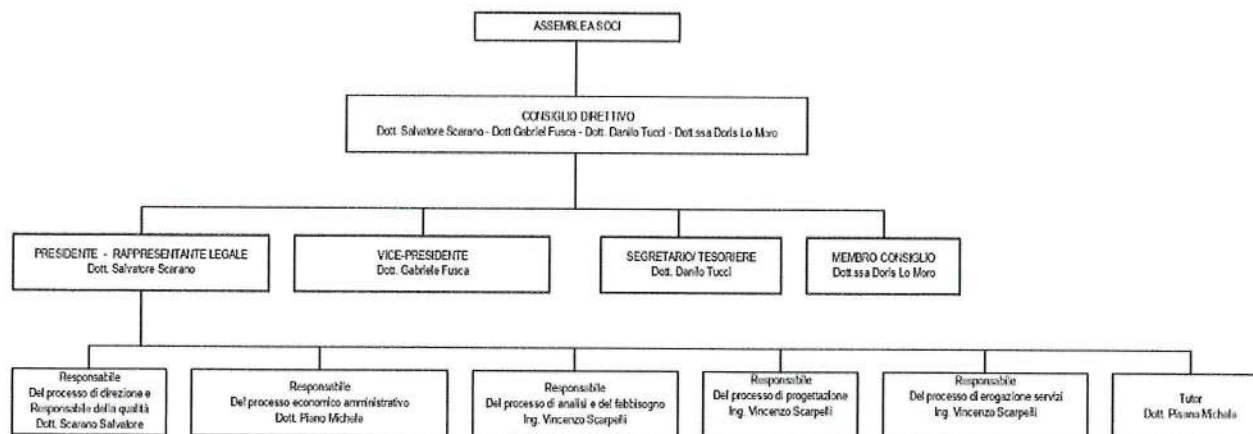
Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare:

- di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza dei modelli, costituendo al suo interno un apposito organismo di vigilanza.

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio criminale debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e, dunque, le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

ORGANIGRAMMA



IL LEGALE RAPPRESENTANTE

L'Associazione, che conta un numero complessivo di circa 3 dipendenti, ha al proprio interno personale adeguatamente formato in merito ai processi da ciascuno gestiti.

È previsto un piano di formazione annuale in cui sono indicate tutte le attività di formazione rivolte a ciascuna categoria di collaboratori.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ha rappresentato dunque l'occasione per formalizzazione le *best practice* seguite, in via di fatto, sino all'approvazione del presente documento.

3.2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Associazione Work In Progress

Occorre evidenziare che l'Associazione Work in Progress ha da sempre operato in un'ottica improntata al rispetto della vigente legislazione italiana ed europea, conformandosi alle *best practice* internazionali, e osservando i principi di legalità, lealtà e correttezza. Ciò risulta evidente dall'impegno profuso dall'Associazione nel rispettare la normativa e nell'operare secondo trasparenti norme comportamentali.

L'Associazione considera la cultura della "legalità" un valore da diffondere al proprio interno,

- **consentire** all'Associazione un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da potere intervenire tempestivamente ove si manifestino situazioni di rischio e applicare, laddove occorra, le misure disciplinari previste dallo stesso Modello;
- **ingenerare**, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione, la consapevolezza che la commissione degli illeciti previsti dal Decreto è passibile di sanzioni penali in capo all'autore stesso del reato, nonché di sanzioni amministrative in capo all'Associazione medesima.

Gli **elementi costitutivi** del Modello dell'Associazione vengono di seguito riportati:

- individuazione delle attività svolte dall'Associazione nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili – *risk assessment*);
- previsione di **principi di controllo** in relazione alle attività sensibili individuate;
- **procedure operative** per la disciplina delle principali attività svolte dall'Associazione e, in particolare, dei processi a rischio;
- **sistema di controllo di gestione** che evidenzi le situazioni di criticità;
- **sistema di comunicazione e formazione** del personale e dei componenti degli organi associativi, al fine di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni associative e delle relative modalità attuative;
- **sistema disciplinare** volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- individuazione di un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sulla corretta applicazione ed osservanza del Modello;
- specifici **obblighi informativi** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza aventi ad oggetto i principali eventi che interessano l'attività svolta dall'Associazione, prestando particolare attenzione alle aree ritenute più a rischio;
- specifici **obblighi informativi** cui è tenuto l'Organismo di Vigilanza nei confronti dei vertici e degli organi associativi;
- criteri di **aggiornamento ed adeguamento** del Modello.

Al Presidente, ed in generale agli organi apicali, è demandato il compito di verificare la necessità di integrare ed implementare il presente Modello mediante apposite delibere, adottate anche su proposta dell'OdV, attraverso le quali inserire nella Parte Speciale ulteriori tipologie di reato che potrebbero astrattamente riguardare l'Associazione a causa di mutamenti della situazione della stessa

In particolare, vengono perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

Norme comportamentali

- Deve essere adottato un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

Definizioni di ruoli e responsabilità

- La regolamentazione interna deve individuare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna di esse;
- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Attività di controllo e tracciabilità

- la documentazione afferente alle attività sensibili deve essere adeguatamente formalizzata e riportare la data di compilazione, presa visione del documento nonché la firma riconoscibile del compilatore o del suo responsabile. La stessa, inoltre, deve essere debitamente archiviata. È necessario tutelare la riservatezza dei dati contenuti all'interno dei documenti archiviati ed evitarne danni, deterioramenti e/o smarrimenti;
- deve essere possibile effettuare la ricostruzione della formazione degli atti, lo sviluppo delle operazioni (sia materiali che di registrazione) con evidenza della motivazione sottesa, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- il responsabile dell'attività deve predisporre adeguati *reports* di monitoraggio che diano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie riscontrate;
- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici che garantiscano la piena tracciabilità di ogni operazione, ovvero di parte di essa, consentendo così di individuare sia il soggetto responsabile che coloro i quali abbiano preso parte alla stessa;
- i documenti riguardanti l'attività dell'Associazione, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili, sono archiviati e conservati, a cura della direzione competente, con modalità tali che ne permettano la tracciabilità anche in caso di eventuali modifiche;
- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo ai soggetti autorizzati in base alle norme interne, all'organo direttivo oltre che all'Organismo di Vigilanza (o ad altri organi di controllo interno).

In ogni caso, sono previste, in seno all'Associazione, procedure operative aziendali che prevedono meccanismi di controllo per la tracciabilità e la verificabilità delle operazioni.

suggerimenti in forma scritta al Presidente, oltre che all'OdV, indicando le motivazioni, di ordine operativo e/o legale, sottese alla modifica proposta. Sarà cura dell'OdV inserire all'ordine del giorno tale questione, analizzando così l'eventuale proposta di variazione del Modello.

L'OdV, in ogni caso, deve prontamente segnalare al Presidente, in forma scritta, eventuali fatti che evidenzino la necessità di modificare e/o aggiornare il Modello. Il Presidente, in tal caso, dovrà valutare l'adozione delle delibere ritenute più opportune. L'attuazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello è di competenza, oltre che del Presidente dell'Associazione, anche di tutti i Destinatari.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle procedure operative e dei suggerimenti avanzati per una loro modifica.

4. Finalità generali del Modello di organizzazione, gestione e controllo

L'adozione nonché l'efficace e concreta attuazione del Modello, non solo consente all'Associazione di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, in occasione della contestazione di reati in capo ai propri esponenti apicali o sottoposti all'altrui direzione e coordinamento, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la *corporate governance* diffondendo e consolidando una cultura di correttezza, integrità e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività, a tutela della propria immagine e posizione, nonché delle aspettative dei propri *stakeholders*.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare la piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di operare contro la legge e l'interesse dell'Associazione, posto che la commissione di reati – oltre che esporre l'autore alle sanzioni penali previste – è fortemente condannata, sempre ed in ogni caso senza eccezione alcuna, dall'Associazione, essendo contraria agli interessi della medesima; dall'altro lato, il Modello offre all'Associazione gli strumenti atti a prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso, grazie al monitoraggio costante delle attività sensibili al rischio di reato, che spetta all'organismo di vigilanza.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle <<Attività Sensibili>> e, ove necessario, mediante la loro conseguente procedimentalizzazione. A tal fine, viene individuata e descritta la costante attività dell'Organismo di Vigilanza finalizzata a garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei destinatari, anche attraverso il ricorso ad idonei strumenti sanzionatori, sia disciplinari che contrattuali.

Il Modello, infine, mira a far comprendere a tutti i suoi destinatari il senso dell'organizzazione di cui si è parte, attraverso il rispetto dei ruoli, delle regole e delle modalità operative, nella consapevolezza delle conseguenze in termini di responsabilità civili e penali che comportano le decisioni assunte per conto dell'Associazione.

4.1. Struttura dei controlli

Sistema di controllo interno

Le componenti del modello organizzativo devono essere integrate con il sistema di controllo interno

pericolo riferibili alle ipotesi criminose ivi richiamate”.

Il Responsabile Interno può coincidere anche con soggetto esterno all’Associazione per tutte le attività affidate in *outsourcing*.

I Responsabili Interni:

- vigilano sul regolare svolgimento dell’operazione di cui sono i soggetti referenti;
- informano collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni svolte;
- per ogni operazione relativa alle attività emerse come a rischio, predispongono e conservano la documentazione rilevante e ne sintetizzano i contenuti per l’Organismo di Vigilanza sulla base dei Flussi informativi all’OdV;
- comunicano all’Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie riscontrate, nonché la commissione di fatti rilevanti o le valutazioni di rischio reato ai sensi del Decreto;
- contribuiscono all’aggiornamento del sistema dei rischi della propria area ed informano l’Organismo di Vigilanza delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari;
- propongono al Presidente soluzioni organizzative e gestionali per ridurre i rischi relativi alle attività presidiate.

4.3. Incarichi professionali affidati a soggetti esterni

Alcune attività - quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo - amministrative, informatiche possono essere gestite da personale esterno; dette attività saranno formalizzate in appositi contratti di *service*.

Spetta all’organo di vertice valutare l’opportunità di conferire incarichi a soggetti esterni, rammentando nella presente sezione che ogni incarico o contratto deve essere conforme alle *policy* interne, oltre che alle regole dettate dal presente Modello organizzativo, in linea con i principi delineati dal Codice Etico.

5. L’Organismo di Vigilanza

Per poter usufruire dell’esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, oltre all’adozione del Modello Organizzativo, l’Associazione deve aver nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo “OdV”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

È necessario che l’Organismo di Vigilanza svolga un’attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli e verifiche.

Attraverso l’elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell’OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un’ottica di reale prevenzione dei reati.

✓ Nomina e requisiti dell’Organismo di Vigilanza

L’OdV è nominato dal Presidente che individua i membri dell’Organismo di Vigilanza sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità.

parte integrante del processo dell'Associazione;

- condurre ricognizioni delle attività ai fini della “mappatura” aggiornata delle aree di attività a rischio nell’ambito del contesto dell’Associazione;
- 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;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso ODV obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni in seno all’Associazione, 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 dell’Associazione rilevante ai fini della prevenzione dei reati previsti *ex D. Lgs. 231/01*. All’ODV devono essere inoltre segnalate da parte del management, ovvero dei soggetti esterni che operano nell’interesse dell’Associazione, oltre che dai “Responsabili Interni”, eventuali situazioni dell’attività che possano esporre l’Ente 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;
- condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del 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 per i diversi aspetti attinenti all’attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.).

L’OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall’organo direttivo 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 all’organo direttivo un *report* scritto sull’attuazione del Modello presso l’Associazione.

portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza eventi che possano in ipotesi concretizzare delle violazioni al sistema normativo rilevante in ambito 231 (c.d. segnalazioni o *whistleblowing*) attraverso le quali, anche in forma anonima, si fa istanza affinché l'Organismo di Vigilanza si attivi per le necessarie verifiche.

✓ *Segnalazioni - whistleblowing*

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza delle regole di comportamento introdotte ai fini previsti dal D. Lgs. ex 231/01 in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità dell'Associazione 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 il Codice di Comportamento adottato dall'Associazione devono essere inviate all'OdV;
- ciascun dipendente dell'Associazione, ovvero dipendenti di società esterne che operano nell'interesse dell'Associazione, devono segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello, contattando l'Organismo di Vigilanza all'indirizzo wb.awip@gmail.com. A tale scopo, per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e di informazioni verso l'OdV sono istituiti, con apposite disposizioni dell'Organismo di Vigilanza, canali informativi "dedicati" – nello specifico, nel caso dell'Associazione Work In Progress, quello sopra indicato wb.awip@gmail.com;
- 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.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere 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.

✓ *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 Presidente in seguito a 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, anche certificata, almeno tre giorni prima ai membri dell'OdV salvo preventivo accordo.

L'attività svolta durante le riunioni dell'OdV viene verbalizzata e approvata entro la successiva riunione. Tutti i verbali approvati sono conservati presso la sede dell'Associazione unitamente a tutta

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Le modalità con cui le persone possono effettuare le segnalazioni sono diverse a seconda del tipo di ente cui afferisce la persona e, dunque, al regime di soggezione alla disciplina in tema di *whistleblowing*.

6.1. L'ambito di applicazione soggettivo. Il settore privato. Prima ipotesi.

La prima ipotesi è prevista dall'art. 3, comma 2, lett a), del D. Lgs. 24/2023 ed è formata *i)* da quei soggetti diversi da quelli del settore pubblico che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato e *ii)* da quei soggetti diversi da quelli del settore pubblico che, pur non avendo impiegato la media di cinquanta lavoratori, si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente).

Le modalità con cui i soggetti possono effettuare le segnalazioni sono tutte quelle disponibili, i.e. le segnalazioni interne, le segnalazioni esterne, le divulgazioni pubbliche, le denunce all'autorità giudiziaria e le denunce all'autorità contabile.

L'oggetto della segnalazione è invece limitato alle violazioni connesse al diritto di derivazione unionale.

6.2. L'ambito di applicazione soggettivo. Il settore privato. Seconda ipotesi.

La seconda ipotesi è prevista dall'art. 3, comma 2, lett. b), del D. Lgs. 24/2023 e ricomprende i soggetti che abbiano cumulativamente le seguenti caratteristiche: *i)* sono soggetti diversi da quelli del settore pubblico *ii)* sono diversi dai soggetti che si occupano di alcuni specifici settori (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) *iii)* rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231; *iv)* adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti *v)* nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

Le modalità con cui i soggetti possono effettuare le segnalazioni sono quelle interne.

L'oggetto delle segnalazioni è limitato alle condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8

informazioni sulle violazioni sono state acquisite, ad esempio, durante le fasi di selezione, ovvero nel corso del periodo di prova o anche successivamente alla risoluzione del rapporto, purché le informazioni riferite alle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto.

Tra i *whistleblowers* si possono annoverare anche:

- i facilitatori, ossia persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

8. Canali di segnalazione interna

I canali di segnalazione interna rappresentano il primo riferimento, il più immediato per i potenziali soggetti segnalanti.

Ai sensi dell'art. 4 del D. L.gs. 24/2023, i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81/2015, attivano propri canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

I modelli di organizzazione e di gestione prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o è affidata a un soggetto esterno anch'esso autonomo e con personale adeguatamente e specificatamente formato.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale son effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messa in busta chiusa o in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna, svolgono le seguenti

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta attraverso la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

L'ANAC designa persona specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione esterna e provvede a svolgere le seguenti attività:

- fornire a qualsiasi persona interessata le informazioni utili sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna nonché sulle misure di protezione;
- dare avviso alla persona segnalante del ricevimento della segnalazione esterna entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui l'ANAC ritenga che l'avviso pregiudicherebbe la protezione della riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- svolgere l'istruttoria necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni o acquisizione di documenti;
- dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza di sette giorni dal ricevimento;
- comunicare al segnalante l'esito finale, che può consistere anche nell'archiviazione o nella trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa.

L'ANAC dispone inoltre l'invio delle segnalazioni aventi ad oggetto informazioni sulle violazioni che non rientrano nella propria competenza alla competente autorità amministrativa o giudiziaria, ivi comprese le istituzioni, gli organi o gli organismi dell'Unione Europea, e dà contestuale avviso alla persona segnalante dell'avvenuto rinvio.

In via residuale, il *whistleblower* può effettuare divulgazioni di pubblico dominio tramite stampa o altri mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone, oltre che una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

10. L'organo designato per la ricezione delle segnalazioni (whistleblowing) nel caso dell'Associazione Work In Progress

Come anticipato nel precedente paragrafo 5, nel caso dell'Associazione Work In Progress, il soggetto

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento UE 2016/679 e dell'art. 2 *quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità della persona segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata sino alla chiusura dell'istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso al segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati nelle ipotesi di cui al precedente periodo nonché nelle procedure di segnalazione interne ed esterna quando la rivelazione della identità del segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

L'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione è tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati.

13. Sanzioni

Sono previste sanzioni da 10.000 a 50.000 euro, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- mancata adozione delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- adozione di procedure non conformi a quelle fissate dal D. Lgs. n. 24/2023;
- mancato svolgimento dell'attività di verifica e dell'analisi delle segnalazioni ricevute;
- comportamenti ritorsivi;
- ostacoli alla segnalazione o tentativi di ostacolarla;
- violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

È prevista anche una sanzione da 500 a 2.500 euro che ANAC può applicare al segnalante, nei cui confronti venga accertata anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/01, del Modello e del Codice Etico è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione - "apicale" o "subordinata" - dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti e-learning, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutte le entità che collaborano con il personale dipendente dell'Associazione. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dall'Associazione per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

L'OdV si occupa di documentare nei propri registri le attività di comunicazione iniziale o intermedia e di formazione periodica e, in collaborazione con i Responsabili di funzione, definisce la struttura dei corsi di formazione.

16. Sistema disciplinare e sanzionatorio

16.1. Introduzione

Tanto l'art. 6, comma 2, lett. e), che l'art. 7, comma 4, lett. b), del D. Lgs. 231/2001, prevedono esplicitamente che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia dotato di un sistema disciplinare – applicabile sia ai soggetti apicali sia a coloro che sono soggetti alla loro direzione e vigilanza – idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure adottate e, come tale, idoneo a presidiarne la efficace attuazione che, come noto, rappresenta una delle condizioni dettate dal Legislatore per consentire all'ente di avvalersi della sua validità esimente.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con carattere di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo, rende efficiente l'azione di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale Sistema Sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e comma 2 bis, lett. d) del Decreto, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

Si tratta di un sistema sanzionatorio disciplinare c.d. interno, indipendente dai meccanismi punitivi e risarcitori di natura penale, civilistica o amministrativa, teso a prevenire ad ampio spettro la violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e, quindi, non necessariamente solo quelle costituenti reato presupposto. Del resto, ben potrebbero essere realizzate infrazioni penalmente o amministrativamente rilevanti, ma prodromiche o funzionali alla commissione di uno dei reati presupposto.

I responsabili delle funzioni, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, presentano, un rapporto documentato al Presidente (notiziando anche l'Organismo di Vigilanza).