MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 ADOTTATO DA

PATRONATO ACLI

(in seguito, per brevità, "PATRONATO" o "L'Ente")

STORICO DELLE MODIFICHE		
Ed.	Rev.	
1	0	Prima stesura modello organizzativo

APPROVAZIONE			
Edi.	Rev.		Data
1	0	Adottato da Comitato Direttivo Nazionale su proposta della Presidenza Nazionale	18/06/2026

Sommario

DESCRIZIONE DELL'ENTE *4*
1. Previdenza Sociale 9
2. Assistenza Socioassistenziale 9
3. Consulenza fiscale e amministrativa 9
4. Immigrazione 9
5. Salute e sicurezza sul lavoro 10
Come opera il Patronato ACLI all'estero 11
Articolazione operativa estera 12
PREMESSA *13*
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 ..... *14*
1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 ..... **14**
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'ente **15**
1.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo **16**
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO *18*
2.1 Adozione **18**
2.2 Criteri **18**
2.3 Obiettivi **18**
2.4 Caratteristiche **19**
2.5 Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo **20**
3. ORGANISMO DI VIGILANZA *22*
3.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza **22**
3.2 Funzioni e poteri **22**
3.3 Reporting nei confronti degli organi societari **24**
3.4 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV) **24**
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) *27*
4.1 Segnalazioni e comunicazioni periodiche da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi **27**
4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali **28**
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE *29*
5.1 Finalità del sistema disciplinare **29**
5.2 Illeciti disciplinari **29**
5.3 Destinatari delle misure disciplinari **30**
5.4 Criteri di assegnazione delle sanzioni **30**
5.5 Misure accessorie alle sanzioni **31**
5.6 Fondo sanzioni **32**

6. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO.....33

DESCRIZIONE DELL'ENTE

Descrizione dell'Ente

Il PATRONATO ACLI è stato costituito in data 29/12/1947 con decreto pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 7/2/1948 per iniziativa delle Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani.

ll PATRONATO ACLI svolge funzioni di tutela e assistenza sociale nei confronti di lavoratori e cittadini (italiani e stranieri), in coerenza con i principi di solidarietà e sussidiarietà.

La missione è orientata alla protezione dei diritti in materia previdenziale, assistenziale e sociosanitaria, nonché alla promozione di iniziative con impatto sociale (informazione, orientamento, collaborazione con soggetti pubblici e privati).

Il PATRONATO ACLI è una persona giuridica di diritto privato che svolge un servizio di pubblica utilità senza scopo di lucro e che trova la propria fonte istitutiva nella **legge n. 152 del 30.03.2001.**

Il PATRONATO svolge le funzioni e le attività previste dalla normativa di riferimento sui patronati e accanto alle attività "tipiche" di tutela (previdenza, assistenza, lavoro, infortuni, salute e ambiti connessi), è prevista la possibilità di svolgere altre attività istituzionali in quanto coerenti con le finalità sociali.

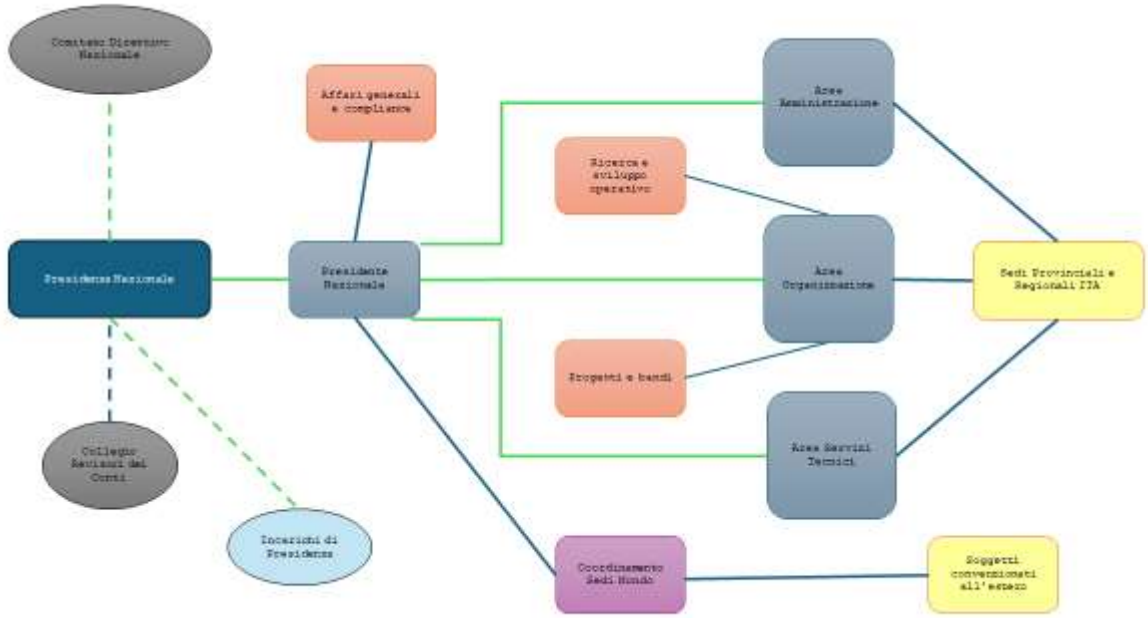
Le prestazioni erogate dal Patronato Acli sono gratuite in relazione alle pratiche necessarie al conseguimento di prestazioni regolate dal finanziamento pubblico dei Patronati, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Lo Statuto disciplina un modello organizzativo formalmente di multilivello: una sede nazionale, sedi regionali e provinciali, oltre a strutture di prossimità (sedi zonali) e segretariati sociali.

Le sedi territoriali concorrono all'attuazione delle finalità istituzionali nell'ambito di programmi e indirizzi unitari.

È prevista la possibilità di avere anche sedi all'estero.

Qui di seguito si riprodurrà **l'organigramma** dell'Ente.



Gli organi che compongono il PATRONATO ACLI, a livello nazionale, sono:

-Comitato Direttivo nazionale;

- Presidenza nazionale;

- Presidente nazionale e Collegio dei Revisori dei Conti

Questi organi garantiscono l'indirizzo strategico, la gestione, la rappresentanza legale e il controllo contabile dell'ente.

Lo statuto prevede che gli incarichi di responsabilità nel PATRONATO devono essere esercitati in modo indipendente da conflitti di interesse (anche con riguardo a cariche sindacali o politiche, secondo quanto previsto), con finalità di tutela dell'imparzialità e della correttezza dell'azione istituzionale.

Il **Comitato Direttivo nazionale** è l'organo di indirizzo e deliberazione strategica.

La sua composizione include componenti provenienti dalla Presidenza nazionale e dalla Direzione nazionale delle ACLI, con una quota significativa di rappresentanza dalle sedi territoriali.

Alle riunioni possono partecipare, con funzioni consultive, figure tecniche (Direttore Generale) e di controllo (Revisori).

Tra le principali competenze ci sono quelle di approvare e modificare Statuto e regolamenti, definire obiettivi e programmi, approvare bilanci e piani, assicurare l'unificazione/omogeneità dell'azione

sul territorio, nominare il Direttore Generale e deliberare su aspetti organizzativi, economici e del personale.

Il Comitato può inoltre deliberare su costituzione di strutture territoriali o all'estero.

La **Presidenza nazionale** è l'organo esecutivo e di gestione, composto dal Presidente, dal Vicepresidente e da componenti nominati secondo le regole statutarie.

Essa attua le deliberazioni del Comitato Direttivo nazionale e gestisce l'ordinaria amministrazione, inclusi programmi annuali, coordinamento territoriale e rapporti con enti e istituzioni.

Il **Presidente nazionale** rappresenta legalmente il PATRONATO, anche in giudizio; convoca e presiede gli organi collegiali; promuove e sovrintende all'attuazione delle decisioni; può adottare provvedimenti urgenti, con obbligo di sottoporli a ratifica.

Rilevante è la previsione di deleghe e la distinzione tra indirizzo collegiale e poteri di rappresentanza.

Il controllo contabile è affidato a un **Collegio dei Revisori dei Conti**.

I revisori verificano la regolarità amministrativo-contabile, l'osservanza delle procedure e la corretta tenuta dei bilanci, intervenendo alle riunioni degli organi con funzioni di vigilanza. La disciplina richiama requisiti di professionalità e iscrizione a registri/elenchi previsti dalla normativa.

Il **Direttore Generale** è nominato dal Comitato Direttivo nazionale su proposta della Presidenza nazionale.

Il Direttore Generale sovrintende al funzionamento tecnico-amministrativo del PATRONATO, coordina l'operatività delle strutture territoriali, assicura l'unitarietà gestionale e propone piani organizzativi (compreso il personale) e sistemi di controllo/monitoraggio.

La previsione di una direzione generale rafforza il modello di separazione tra governance politico-strategica (organi elettivi/collegiali) e gestione tecnico-operativa (direzione).

Le forme di finanziamento

Lo Statuto elenca le fonti di finanziamento: contributi pubblici previsti dalle leggi, contributi associativi, proventi da convenzioni con Pubblica Amministrazione e soggetti privati, donazioni e altre entrate lecite; le entrate sono soggette a un vincolo di destinazione che non ammette il loro impiego per scopi diversi da quelli statutari.

In riferimento ai contributi pubblici, la legge 152/02 all'art. 13 dispone che "*il finanziamento delle attività e dell'organizzazione degli istituti di PATRONATO e di assistenza sociale relative al conseguimento in Italia e all'estero delle prestazioni in materia di previdenza e quiescenza obbligatorie e delle forme sostitutive ed integrative delle stesse, delle attività di PATRONATO relative al conseguimento delle prestazioni di carattere socio-assistenziale, comprese quelle in materia di*

emigrazione e immigrazione, si provvede, secondo i criteri di ripartizione stabiliti con il regolamento di cui al comma 7, mediante il prelevamento dell'aliquota pari allo 0,199 per cento a decorrere dal 2001 sul gettito dei contributi previdenziali obbligatori incassati da tutte le gestioni amministrate dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dall'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dall'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Salvo quanto disposto dal comma 2, le somme stesse non possono avere destinazione diversa da quella indicata dal presente articolo. E tale prelevamento è destinato al finanziamento degli istituti di PATRONATO e di assistenza sociale nelle seguenti percentuali

a) 89,90 per cento all'attività;

b) 10 per cento all'organizzazione, di cui il 2 per cento per l'estero;

c) 0,10 per cento per il controllo delle sedi all'estero, finalizzato alla verifica dell'organizzazione e dell'attività, nonché a verifiche ispettive straordinarie in Italia sull'organizzazione e sull'attività e per la specifica formazione del personale ispettivo addetto".

L'esercizio finanziario è annuale (1° gennaio – 31 dicembre).

I bilanci sono oggetto di approvazione e controllo secondo le regole statutarie e normative (in particolare art. 14 co. 1 lett. a) della L. 152/2001, come modificato dall'art. 1 comma 310 lett. d) della L. 190/2014).

La vigilanza ministeriale

Il PATRONATO è sottoposto alla vigilanza del Ministero competente (richiamato come Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale), che esercita poteri di controllo in base alla disciplina di settore. Gli organi devono consentire ispezioni e fornire la documentazione richiesta (verbali, bilanci, libri).

Le modifiche statutarie sono assoggettate a procedure di approvazione, comprensive dell'intervento dell'Autorità di vigilanza.

In caso di scioglimento, lo Statuto disciplina la devoluzione del patrimonio residuo in coerenza con le finalità sociali e con le disposizioni normative applicabili.

Il patrimonio

Il patrimonio del PATRONATO ACLI è costituito da beni mobili, immobili e partecipazioni societarie.

In riferimento ai beni immobili, ma più in generale, ai sensi dell'art. **art. 7 L. 152/2001** in relazione alle sedi e alla destinazione d'uso uffici, la Nota Ministero del Lavoro n. 23794 del 15 dicembre 2009 prevede che la destinazione d'uso di un immobile quale sede sia individuata mediante la categoria catastale attribuita all'unità immobiliare, verificabile tramite visura catastale presso l'Ufficio del Territorio competente.

La corretta identificazione catastale deve risultare dagli atti e accompagnare l'unità immobiliare e la categoria catastale deve essere coerente con l'uso effettivo del locale.

Tale verifica viene fatta in sede ispettiva quando l'ispettore del lavoro deve accertare la presenza della documentazione idonea a dimostrare il corretto accatastamento dell'immobile e la regolarità della destinazione d'uso, secondo quanto previsto dal D.M. 10 ottobre 2008, n. 193 e dalla circolare attuativa del 21 giugno 2009.

Nelle more dell'adeguamento delle sedi, può essere ritenuta sufficiente documentazione che attesti l'avvio della procedura di regolarizzazione.

L'organizzazione delle sedi non è solo profilo logistico, ma condizione di legittimità dell'esercizio dell'attività istituzionale ed è valutata all'interno del punteggio per l'organizzazione in punto di finanziamento.

Il regolamento di attuazione dello Statuto del Patronato ACLI

Il Regolamento di attuazione dello Statuto del Patronato ACLI, approvato dal Comitato Direttivo Nazionale in data 24 giugno 2009, disciplina in modo organico l'assetto istituzionale, organizzativo e funzionale dell'Ente, definendone la struttura multilivello, le competenze dei diversi organi e le regole di governo, controllo e gestione delle attività.

Il documento delinea un modello organizzativo articolato su più livelli territoriali – nazionale, regionale, provinciale e zonale – caratterizzato da un sistema di competenze distribuite ma coordinate, nel quale la Sede Nazionale svolge una funzione di indirizzo, vigilanza e coordinamento, mentre le strutture territoriali operano nel rispetto delle direttive centrali, secondo criteri di pianificazione, rendicontazione e controllo omogenei. In particolare, il Comitato Direttivo Nazionale esercita funzioni di indirizzo strategico, approvazione di criteri e costituzione delle sedi territoriali, nonché poteri di regolamentazione dell'attività degli uffici in Italia e all'estero, mentre la Presidenza Nazionale assicura la gestione ordinaria e l'attuazione delle deliberazioni.

Il Regolamento disciplina altresì l'attività svolta nell'Unione Europea e nei Paesi extra-UE, prevedendo la possibilità di operare tramite organismi convenzionati ovvero attraverso uffici direttamente dipendenti dalla Sede Nazionale, nel rispetto della normativa italiana in materia di patronato e della legislazione locale applicabile. Le convenzioni con soggetti esteri sono sottoposte ad approvazione e ratifica degli organi nazionali e devono garantire il rispetto di requisiti organizzativi, professionali e di responsabilità tecnica coerenti con gli scopi statutari.

Con riferimento alle sedi regionali e provinciali, il Regolamento individua puntualmente le modalità di costituzione, le competenze dei Comitati direttivi e delle Presidenze territoriali, nonché il ruolo dei Direttori regionali e provinciali, ai quali è attribuita la responsabilità della gestione tecnico-amministrativa e del coordinamento operativo delle attività di patrocinio.

È previsto un sistema di controllo interno fondato su obblighi di trasmissione dei verbali, coordinamento interorganico, formazione del personale e monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Particolare rilievo assume la disciplina del patrimonio e del funzionamento economico, che stabilisce vincoli specifici in ordine alla gestione dei beni immobili, delle partecipazioni societarie e delle risorse finanziarie, prevedendo obblighi di inventariazione, uniformità contabile e utilizzo di conti correnti con firma congiunta dei soggetti apicali competenti. Sono inoltre regolati i poteri di indagine ispettiva e di commissariamento, attribuiti agli organi nazionali nei casi previsti dallo Statuto, a garanzia della corretta gestione, della trasparenza e della conformità alle finalità istituzionali.

Nel complesso, il Regolamento configura un assetto organizzativo improntato a principi di legalità, responsabilità tecnica, coordinamento gerarchico-funzionale, tracciabilità delle decisioni e controllo sull'impiego delle risorse, elementi che assumono particolare rilevanza ai fini dell'adozione e dell'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001.

Attività svolta (per macrocategorie) in territorio italiano

Il Patronato ACLI si occupa principalmente di fornire assistenza, consulenza e tutela gratuita ai cittadini nel campo previdenziale, assistenziale e sociosanitario.

Le principali attività del Patronato ACLI riguardano:

1. Previdenza Sociale:

- Assistenza per pensioni (vecchiaia, anticipata, invalidità, reversibilità).
- Verifica e calcolo dei contributi INPS.
- Gestione pratiche di riscatto, ricongiunzione, totalizzazione contributiva.

2. Assistenza Socioassistenziale:

- Richieste di invalidità civile, accompagnamento e legge 104.
- Domande per indennità di disoccupazione (NASpI e DIS-COLL).
- Bonus sociali e agevolazioni familiari (assegno unico, bonus bebè, maternità).
- Assegni familiari.

3. Consulenza fiscale e amministrativa:

- Informazioni e orientamento su fisco e tasse.
- Supporto nella gestione burocratica e amministrativa delle pratiche.

4. Immigrazione:

- Assistenza nella compilazione dei permessi di soggiorno, cittadinanza italiana e ricongiungimenti familiari.

5. Salute e sicurezza sul lavoro:

- Tutela infortunistica (INAIL) e assistenza nelle procedure per malattie professionali e infortuni.

Patronato ACLI: Articolazione Territoriale e Natura Giuridica italiana

Articolazione territoriale

Il Patronato ACLI è organizzato territorialmente in una struttura capillare sia in Italia che all'estero, per offrire assistenza e consulenza ai cittadini.

La sua articolazione comprende:

- **Sede Centrale:** situata a Roma, coordina le attività nazionali e internazionali.
- **Sedi Regionali:** presenti nelle regioni italiane, supervisionano e supportano le sedi provinciali.
- **Sedi Provinciali:** distribuite nelle varie province italiane, gestiscono le attività locali e coordinano le strutture zonali e i segretariati sociali.
- **Sedi Zonali e Segretariati Sociali:** uffici locali che forniscono servizi diretti ai cittadini, garantendo una presenza capillare sul territorio.
- **Sedi internazionali:** il Patronato ACLI è presente in 21 paesi con 66 uffici, offrendo supporto alle comunità italiane all'estero.

Natura giuridica delle sedi territoriali

Le sedi territoriali del Patronato ACLI (regionali, provinciali e zonali) non hanno una natura giuridica autonoma, ma operano come strutture decentrate, coordinate e supervisionate dalla sede centrale.

La sede centrale di Roma svolge il ruolo di direzione, coordinamento generale, definizione delle linee guida, formazione e gestione amministrativa. Le sedi territoriali sono articolazioni operative che rispondono alla sede centrale, applicano le direttive nazionali e agiscono sul territorio per conto dell'ente nazionale.

Le strutture territoriali non hanno personalità giuridica propria e agiscono in base a deleghe e autorizzazioni della sede nazionale, che conserva responsabilità giuridica, amministrativa e fiscale.

In sintesi, le sedi territoriali non sono autonome dal punto di vista giuridico, ma costituiscono una rete operativa territoriale integrata e coordinata dalla sede centrale del Patronato ACLI.

Importante considerare il fatto che le previsioni statutarie, aventi ad oggetto il riconoscimento di un’autonomia giuridica delle varie sedi territoriali non hanno mai trovato concreta applicazione.

In proposito, si veda l'art. 10 del Regolamento di attuazione 24 giugno 2009 (già citato) che così recita.

Art. 10
Uffici Regionali e Provinciali

Fino alla approvazione della costituzione delle Sedi Regionali e Provinciali, le Sedi non costituite continuano ad operare quali Uffici regionali e provinciali del Patronato ACLI, strutturalmente dipendenti dalla Sede Nazionale, e conservano la denominazione di Sedi Regionali e Provinciali fino al 31 dicembre 2006.
Detti Uffici sono privi di autonomia patrimoniale, economica ed amministrativa, e la relativa rappresentanza legale, anche in giudizio, permane al Presidente nazionale del Patronato ACLI.

Tale approvazione non è nei fatti mai avvenuta e, pertanto, il modello autonomista e decentralizzato non è mai stato attuato.

Il funzionamento economico delle singole Sedi del PATRONATO ACLI è assicurato attraverso conti correnti bancari o postali la cui apertura deve essere notificata alla Sede Nazionale.

Autorizzati ad operare su detti conti sono, con firma congiunta, il Presidente regionale ovvero provinciale, o il loro delegato a norma dello Statuto, ed il Direttore della rispettiva sede.

Come opera il Patronato ACLI all'estero

1. **Assistenza previdenziale**
    - Gestione pratiche pensionistiche internazionali (pensione italiana e convenzioni bilaterali).
    - Assistenza per il recupero e verifica dei contributi pensionistici versati in diversi Paesi.
2. **Assistenza sanitaria e sociale**
    - Aiuto nell'accesso ai servizi sanitari e previdenziali locali ed italiani.
3. **Assistenza nelle procedure amministrative**
    - Rilascio e rinnovo di documenti come passaporti, carta d'identità, codice fiscale italiano.
    - Iscrizione all'AIRE (Anagrafe Italiani Residenti all'Estero).
4. **Assistenza fiscale**
    - Supporto nella gestione delle questioni fiscali per chi percepisce redditi o pensioni in più paesi.
    - Informazioni relative agli obblighi fiscali per italiani residenti all'estero.
5. **Cittadinanza e immigrazione**
    - Gestione di pratiche per acquisizione della cittadinanza italiana (ius sanguinis e naturalizzazione).
    - Consulenza per ricongiungimenti familiari e permessi di soggiorno relativi ai cittadini italiani e ai loro familiari all'estero.
6. **Consulenza legale e tutela dei diritti**

- Supporto legale in casi di contenzioso o controversie relative a diritti previdenziali, sociali o lavorativi.

Articolazione operativa estera

Il Patronato ACLI è presente in **21 Paesi**, con **66 uffici operativi**, principalmente localizzati in Paesi con forte presenza di comunità italiane (es. Germania, Francia, Svizzera, Stati Uniti, Argentina, Australia, Brasile, Belgio, Regno Unito e Canada).

Questi uffici operano in stretto coordinamento con la sede centrale italiana, utilizzando personale specializzato e formato per assistere i cittadini nel complesso sistema burocratico internazionale.

In sintesi, il Patronato ACLI all'estero opera come un punto di riferimento e sostegno, mantenendo un legame diretto e costante con le istituzioni italiane e internazionali per garantire ai cittadini italiani all'estero il pieno esercizio dei loro diritti.

PREMESSA

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche come "Modello" o MOGC) adottato da PATRONATO ACLI (di seguito anche PATRONATO ACLI o l'Ente) e qui presentato è composto da:

- una Parte Generale che espone i principi di riferimento, le linee guida adottate e il sistema disciplinare;
- una Parte Speciale contenente la mappatura dei rischi di commissione di reati presupposto e i protocolli operativi specifici adottati dall'Ente per il contenimento di tali rischi;
- il Codice Etico

Si ricorda che il Modello 231 adottato dall'Ente deve considerarsi integrato da tutto il complesso di procedure e protocolli operativi di cui l'Ente si è dotato.

Come in più parti richiamato il presente MOGC, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300", ha come punti di riferimento:

- ✓ il Codice di Autodisciplina per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A[1].;
- ✓ la Circolare GdF n. 83607/2012 - Vol. III;
- ✓ le Linee Guida di Confindustria*;*
- ✓ i documenti *CoSO Report I,II,III* (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission);*
- ✓ gli I.S.A. (*International Standards on Auditing*) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati;
- ✓ i principi di Pratica Professionale in materia di revisione contabile che a questi ultimi fanno riferimento e che soddisfano i requisiti richiesti dal documento *CoSO Report I;*
- ✓ il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del *D.lgs. n. 81/2008* e delle Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) UNI INAIL;
- ✓ il *Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014) "Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)"*;
- ✓ ISO 9001, ISO 14001 E ISO 45001

[1] Punti 1 e 8

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità introdotto dal Decreto Legislativo n. 231/2001

Il *Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, emesso in attuazione della delega contenuta nella *Legge n. 300 del 29 settembre 2000*, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa delle società e di altri enti come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reati.

A prescindere dalla sua qualificazione la responsabilità di PATRONATO ACLI (che si aggiunge e non si sostituisce a quella della persona fisica che ne risulta l'autore) potrebbe sorgere qualora il reato sia stato commesso nell'***interesse o a vantaggio della società*** medesima, anche nella forma del tentativo ovvero in concorso; è per contro esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse del soggetto agente.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi, è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria, la cui entità si determina secondo il sistema delle quote ed in base ai criteri di cui all'art. 11 del D.lgs. 231/2001. Nei casi previsti dalla legge – e secondo quanto dispone l'art. 13 del D.lgs. 231/2001 –, è prevista anche l'applicazione di sanzioni ulteriori, di tipo interdittivo ed anche su base cautelare, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti, contributi e sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. È inoltre prevista la possibilità di disporre la confisca del prezzo e del profitto del reato, anche per equivalente.

Con riferimento agli autori del reato, il Decreto prevede che la responsabilità amministrativa a carico degli enti *possa* sorgere quando i reati vengono commessi da:

a) ***soggetti in posizione c.d. "apicale"***, quali, ad esempio, il legale rappresentante, i consiglieri, gli amministratori, i dirigenti, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società;
b) ***soggetti in posizione c.d. "subordinata"***, tipicamente i prestatori di lavoro subordinato, ma anche soggetti esterni o, comunque, non legati da un vincolo di subordinazione nei confronti della *Società*, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Il Decreto prevede l'insorgere della responsabilità della persona giuridica solo nell'ipotesi in cui venga commesso uno dei cd. "reati presupposto", e cioè alcune specifiche tipologie di reati ai quali si applica la disciplina in esame.

Quanto al tema dell'analisi dei rischi 231, si rimanda alla premessa della Parte Speciale, in cui si dà conto della metodologia utilizzata per lo svolgimento di tale attività.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale possibile esimente della responsabilità dell'ente

Il Decreto promuove tra le società l'elaborazione di "***Modelli di organizzazione, gestione e controllo"***, redatti e adottati al fine specifico di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto stesso.

L'esistenza di tali "Modelli" anteriormente alla commissione di un reato, sempre che adeguati, efficaci e concretamente attuati, costituisce una causa di esonero dalla responsabilità.

In particolare, *l'art. 6 del Decreto* relativo ai reati commessi da soggetti in posizione apicale prevede che la società, per poter beneficiare dell'esimente, debba dimostrare che:

a) l'Organismo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei "Modelli" e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Lo stesso articolo 6 del Decreto prevede inoltre che i "Modelli" devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei "Modelli";
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel "Modello".

I modelli, inoltre, devono prevedere:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti segnalanti di presentare segnalazioni circostanziante di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione;
b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
d) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'art. 7 del Decreto prevede poi, relativamente al caso del reato commesso da soggetti non apicali, che la Società non risponde dell'illecito derivante da reato se la commissione di quest'ultimo è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.
Il comma 2 del medesimo articolo 7 contiene, tuttavia, una presunzione di legge e stabilisce che è esclusa l'inosservanza predetta se l'ente, 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.
In sostanza, al contrario di quanto visto per i soggetti apicali, per l'ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti vi è un'inversione dell'onere della prova, per cui l'esistenza e l'effettiva attuazione del Modello esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.
Sarà, perciò, compito del Pubblico Ministero dimostrare la "colpa organizzativa" dell'ente, la quale costituisce uno dei presupposti per la responsabilità nel caso di reati commessi dai sottoposti.

Peraltro, il medesimo art. 7 delinea i requisiti che devono sussistere perché si possa parlare di efficace attuazione del modello:
a. verifica periodica del modello ed eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
b. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente "Modello" si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:
1) **Il Codice Etico**: in esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) a cui l'Ente si ispira nello svolgimento e nella conduzione delle proprie attività; gli stessi sono quindi presentati e pubblicati sul sito internet dell'Ente.
2) **La Parte Generale del MOGC**: in essa viene delineato il meccanismo di adozione e applicazione del MOGC, l'individuazione dell'OdV e dei suoi poteri, il sistema di segnalazione interno (whistleblowing) e il Sistema disciplinare, il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati, anche attraverso il richiamo integrale a quanto previsto dal codice disciplinare allegato al CCNL.
3) **La Parte Speciale**: in cui sono individuate le linee guida per gli organi di governance e i protocolli specifici in relazione ai vari reati previsti dal D.lgs. 231/01. In particolare, vengono delineate le regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati presupposto, nonché formalizza un sistema di controllo interno finalizzato a monitorare la corretta applicazione dei protocolli specifici ed il rispetto

dei principi guida. Si sostanzia in una declinazione operativa di quanto espresso nei principi del codice etico.

Costituiscono, altresì, parte integrante del Modello 231 tutte le procedure richiamate nella parte generale o nella parte speciale, nella versione di volta in volta in vigore, il regolamento flussi ODV (nella versione tempo per tempo in vigore) ed ogni altro documento che venga richiamato all'interno del Modello 231.

Il presente MOGC si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, che, come previsto *dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 231/2001*, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

I flussi informativi che devono essere inviati al citato Organismo di Vigilanza sono indicati nella parte speciale del MOGC e poi riassunti, per comodità, nel regolamento flussi ODV.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Adozione

PATRONATO ACLI, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del lavoro dei propri dipendenti / collaboratori e delle parti terze ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del presente "MOGC". Ciò anche al fine di garantire la massima affidabilità e trasparenza nelle relazioni con l'ente pubblico.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale "Modello", al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il "Modello" stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di PATRONATO ACLI, affinché questi ultimi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Comitato Direttivo Nazionale PATRONATO ACLI, nell'adottare il "MOGC", ha affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sulla corretta attuazione del "Modello".

2.2 Criteri

L'adozione del "MOGC" è attuata secondo i seguenti criteri:

- predisposizione e aggiornamento del "Modello";
- applicazione del "Modello" e controlli sulla sua attuazione: la prima fase attuativa ed applicativa del modello è affidata al Comitato Direttivo Nazionale in collaborazione con la Presidenza Nazionale dell'Ente, quale organo esecutivo e di gestione. In ogni caso, al fine di assicurare l'effettiva attuazione del modello ed il suo costante aggiornamento è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del "Modello" stesso secondo le procedure in esso descritte;
- coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica dell'efficacia del "Modello": è affidato all'Organismo di Vigilanza di PATRONATO ACLI il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante utilizzo della rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del "Modello" stesso per assicurare al "Modello" medesimo una corretta attuazione.

2.3 Obiettivi

PATRONATO ACLI attraverso l'implementazione del presente MOGC (che consiste negli specifici protocolli e procedure adottate dagli Organi di *Governance* e dalle singole aree di attività e non resi pubblici per motivi di riservatezza) intende perseguire l'obiettivo fondamentale di concepire, elaborare, dare attuazione, nonché implementare principi,

processi, *policies*, procedure e prassi comportamentali che integrano il sistema di controllo interno in essere, composto anche da strumenti, procedure organizzative e di controllo interni, affinché vengano assolte le finalità proprie del Decreto in funzione della prevenzione dei reati.

Tale obiettivo passa sicuramente attraverso:

1) la mappatura delle aree di attività a rischio (*Risk assesment)*, al fine di identificare le aree a rischio e la tipologia dei rischi caratterizzanti ciascuna area operativa;
2) una continua attività di sensibilizzazione e corretta comunicazione verso tutti i livelli aziendali, oltre che una costante messa in atto di azioni di sensibilizzazione per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente MOGC, poste in essere direttamente dalle funzioni aziendali sotto la piena responsabilità dei Responsabili di ogni area di attività;
3) la messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi ed operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
4) la costituzione di un opportuno Organismo di Vigilanza, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del "Modello" nonché sulla sua osservanza;
5) l'analisi e verifica diretta di tutta la documentazione rilevante e del *Reporting* prodotto dalle singole funzioni / unità organizzative, attestante le attività di monitoraggio effettuate dai responsabili di funzione / delle singole unità operative ed inerenti le attività a rischio identificate;
6) la definizione dei compiti, delle autorità e degli *iter* autorizzativi esistenti che sono da rispettare, al fine di espletare compiutamente le responsabilità assegnate;
7) l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, con conseguente intervento tempestivo con azioni correttive e/o preventive ove necessario, permettendo così anche il periodico adeguamento del "Modello" stesso.

2.4 Caratteristiche

Il *D.lgs. n. 231/2001 (art. 6)*, prevede che il Modello abbia delle caratteristiche tali da garantire, da un lato, la possibilità per la società di avvalersi della clausola di esonero dalla responsabilità di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 e, dall'altro, da costituire dei punti di riferimento in grado di guidare l'imprescindibile lavoro di aggiornamento ed implementazione del Modello stesso.

A tal fine l'Organo di *Governance* dovrà:

- effettuare una mappatura dei rischi: analisi del contesto aziendale, processi e prassi, per evidenziare in quale area/settore di attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto;
- procedere alla stesura del sistema di controllo interno (c.d. protocolli interni): valutazione del «sistema di governo» esistente all'interno dell'azienda in termini di capacità di contrastare / ridurre efficacemente i rischi identificati, ed operare l'eventuale adeguamento del sistema stesso;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza interno: istituire quindi l'Organismo di controllo interno con il compito di monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del "Modello", nonché, curare l'eventuale aggiornamento;
- attività di *auditing* sistematico e periodico: predisporre (e/o adeguare) i processi interni di *auditing*, per far sì che periodicamente il funzionamento del "Modello" venga opportunamente verificato;
- definire un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio da comminarsi all' autore della violazione delle disposizioni previste dal Modello.

Il "Modello" previsto dal Decreto si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal *D.lgs. n. 231/2001.*

2.5 Funzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Il "Modello" si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di PATRONATO ACLI, soprattutto nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da PATRONATO ACLI in quanto (anche nel caso in cui PATRONATO ACLI *fosse* apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui PATRONATO ACLI intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a PATRONATO ACLI*,* grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati e degli illeciti.

Punti cardine del "Modello", oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle Aree a Rischio dell'Ente;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del "Modello";
- la verifica, la documentazione e la tracciabilità delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del "Modello" con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

2.6 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del "Modello"

Le eventuali modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale e/o formale, che si renda necessario applicare al Modello stesso, dovranno essere approvate dal Comitato Direttivo Nazionale (con facoltà di delega alla Presidenza Nazionale) prima della loro adozione e applicazione.

In particolare, il Modello deve essere aggiornato, su proposta, o, comunque, previo parere, dell'Organismo di Vigilanza in tutti i casi in cui vi siano modifiche del quadro normativo, nonché delle procedure, dell'organizzazione, delle attività o dei comportamenti dell'Ente che ne rendano indispensabile o opportuno l'adeguamento ai fini di prevenzione dei reati. Il Modello deve essere aggiornato in tutti gli altri casi in cui si renda opportuna, necessaria o utile la modifica dello stesso sulla base delle indicazioni o segnalazioni pervenute all'Odv.

È compito dell'Organismo di Vigilanza di PATRONATO ACLI proporre al Comitato Direttivo Nazionale o alla Presidenza Nazionale (se dal primo delegata), eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente "MOGC".

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall' *art. 6, comma 1, lettera b)* del Decreto PATRONATO ACLI ha istituito al proprio interno un organismo dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "MOGC", nonché di curarne l'aggiornamento.
In relazione alle caratteristiche nonché al volume di affari di PATRONATO ACLI si è ritenuto di individuare quale soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente "Modello") le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV), un organismo collegiale composto da un membro interno e due membri esterni, avvocati esperti di diritto penale e di tutto quanto concerne la materia relativa all'applicazione del *D.lgs. n. 231/2001.*

Tale scelta è stata determinata dal fatto che la composizione collegiale è stata riconosciuta come la più adeguata al ruolo di OdV, in considerazione della natura giuridica dell'Ente, delle sue dimensioni, dei rischi individuati, dei protocolli in essere per azzerarli o comunque ridurli.

Ciò avendo in mente i principi di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità, effettività e continuità di azione, che devono caratterizzare l'agire dell'OdV.

Inoltre, nello svolgimento della propria attività, l'OdV avrà la possibilità di servirsi di consulenti esterni, attingendo al **budget** che, su base annua, sarà messo a sua esclusiva disposizione da parte del Comitato Direttivo Nazionale ovvero da parte della Presidenza Nazionale, se dal primo organo delegata.

3.2 Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza di PATRONATO ACLI ha il compito di vigilare:
a) sull'osservanza delle prescrizioni del "Modello" da parte dei destinatari, appositamente individuati nella Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie di reati nonché di illeciti;
b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del "Modello", in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione di reati e di illeciti;
c) sull'opportunità di aggiornamento del "Modello", laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV) di PATRONATO ACLI il compito di:
- monitorare le procedure di controllo interno adottate dall'Ente, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale («*controllo delle procedure*»);

- suggerire e proporre l'attivazione di procedure di controllo interno aggiuntive laddove riscontrasse una carenza significativa;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del "Modello" e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del "Modello" stesso, contenente 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 varie funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a 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 l'Ente al rischio di commissione di illeciti;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente "Modello";
- verificare che gli elementi previsti nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati ed illeciti (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del "Modello" (definizione delle clausole *standard*, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- verificare il sistema di deleghe e di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda alle deleghe di rappresentanza conferite agli esponenti aziendali;
- convocare il Revisore Legale, ove presente, per sottoporre allo stesso quesiti relativi all'interpretazione della normativa rilevante e del "Modello", nonché richiederne la consulenza e il supporto nel processo di assunzione di iniziative o decisioni;
- verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti la validità delle clausole *standard* finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di agenti, consulenti, fornitori o ulteriori parti terze) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

In riferimento alle Aree a Rischio con maggior criticità l'operatività dell'OdV sarà finalizzata alla verifica della funzionalità e dell'efficienza del sistema di gestione per la salute e la

sicurezza e del sistema di gestione ambientale, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti, così come previsto dal presente "Modello", nell'ambito delle attribuzioni e dei compiti assegnati per ogni singolo ruolo nell'organizzazione.

L'OdV avrà, inoltre, diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti relative alle Aree a rischio, nonché ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della tutela ambientale.

L'OdV, per svolgere i propri compiti, potrà avvalersi del supporto di tutte le risorse dell'Ente.

Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti e l'esercizio dei poteri sopra descritti, l'OdV ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione dell'Ente.

3.3 Reporting nei confronti degli organi societari

È assegnata all'Organismo di Vigilanza (OdV) di PATRONATO ACLI una linea di *reporting* verso la Presidenza Nazionale, quale organo esecutivo e gestionale.

L'OdV di PATRONATO ACLI periodicamente trasmette alla Presidenza Nazionale. un report scritto sull'attuazione del "Modello" e sull'eventuale individuazione di criticità ad esso connesse restando ferme le competenze riconosciute al Collegio Sindacale.

Più precisamente, nell'ambito del reporting periodico, l'OdV predispone:

- **con cadenza annuale**, un rapporto scritto relativo all'attività svolta nel quale saranno indicate tutte le eventuali criticità e non conformità rilevate con le relative azioni preventive e/o correttive da attuare, anche per dar seguito al principio di "miglioramento continuo" del sistema di gestione integrato;
- **con periodicità variabile** e non definita, una relazione circa le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito delle informazioni ricevute dall'organizzazione, che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e/o preventive, giudicate improrogabili al fine di garantire l'efficacia del modello.

In ogni caso, l'OdV di PATRONATO ACLI potrà essere convocato in qualsiasi momento dalla Presidenza Nazionale o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del "Modello" o a situazioni specifiche.

3.4 Prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

In conformità alle disposizioni contenute negli *artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001*, l'OdV è dotato di:

- *Indipendenza ed autonomia:*

Deve avere collegamento gerarchico il più elevato possibile; si presenta inoltre rilevante la previsione di un'attività di *reporting* al vertice aziendale, ovvero alla Presidenza Nazionale.
In capo all'OdV non devono, inoltre, essere attribuiti compiti operativi che, per loro natura, ne mettano a repentaglio l'obiettività di giudizio. In ogni caso, i requisiti di autonomia ed

indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in situazioni che ne possano minare l'autonomia rispetto all'Ente.

- *Professionalità*: i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal *D.lgs. n. 231/2001*, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto.
- *Effettività e continuità d'azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri d'indagine. L'attività dell'OdV deve, pertanto, essere organizzata in base ad un piano d'azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente, compatibilmente con l'attività aziendale.
- *Onorabilità*: intesa come integrità ed autorevolezza professionale e morale.
- *Cause di ineleggibilità o revoca*: Costituisce causa di *ineleggibilità* all'OdV e di *incompatibilità* alla permanenza nella carica:

a) la condanna con sentenza irrevocabile, in Italia o all'estero, per avere commesso uno dei reati previsti dal Decreto o altri reati dolosi che possano incidere sull'onorabilità professionale richiesta per assolvere all'incarico;
b) la condanna definitiva ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Inoltre, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

c) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
d) siano amministratori delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una società controllante;
e) coloro che svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la Società o una società controllante e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società;
f) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
g) abbiano rapporti commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti d) ed e) precedenti;
h) coloro che si trovino in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale con la Società, tale da pregiudicarne l'indipendenza;
i) coloro che abbiano rapporti di natura patrimoniale e/o professionale con la Società e con i soci che possono comprometterne l'indipendenza;
l) coloro che abbiano rivestito funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
m) coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (disposizioni contro la mafia) e successive modifiche.

Nell'ipotesi in cui anche uno solo dei predetti motivi di ineleggibilità dovesse insorgere a carico del membro dell'Organismo di Vigilanza, anche successivamente alla sua nomina, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio a dichiararne la decadenza.

- *Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva*: l'OdV deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel "Modello".

Per garantire il rispetto di tale attività, l'OdV non costituisce un Organismo subordinato al vertice aziendale, bensì un Organismo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo.

L'OdV deve vigilare sull'osservanza del "Modello" utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale dell'Ente.

L'OdV ha, inoltre, il compito di curare l'attuazione del "Modello" e di curarne l'aggiornamento.

La mancata o parziale o incompleta collaborazione con l'OdV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

4.1 Segnalazioni e comunicazioni periodiche da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta secondo le procedure contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del "Modello" nelle Aree a Rischio.

In particolare, dipendenti, dirigenti e amministratori sono tenuti a riferire all'OdV di PATRONATO ACLI notizie rilevanti e relative alla vita dell'Ente nella misura in cui esse possano esporre la stessa al rischio di commissione di reati e/o di illeciti ovvero comportare violazioni del "Modello", e notizie relative al mancato rispetto delle regole contenute nel "Modello" o alla consumazione di reati e di illeciti.

PATRONATO ACLI si impegna a definire, in attuazione al "Modello", un efficace flusso delle informazioni che consenta all'OdV di essere puntualmente aggiornato su:

- eventuali segnalazioni relative alla commissione di illeciti o di comportamenti in violazione del "Modello" previsti dal Decreto in relazione all'attività di PATRONATO ACLI o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Ente stesso;
- nell'ambito delle Aree a Rischio, il coinvolgimento delle funzioni in qualsiasi attività di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (Magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
- mutamenti nell'organizzazione o nelle attività che possono influire, direttamente o indirettamente, sulle Aree a rischio individuate e sull'obiettivo di tutela della salute e sicurezza e di tutela ambientale;
- esiti delle attività di sorveglianza (monitoraggio) interne all'organizzazione;
- esiti delle attività di *reporting* interne all'organizzazione;
- accadimento di incidenti, infortuni, mancati infortuni e/o segnalazione di casi di malattia professionale;
- eventuali provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati commessi da esponenti o terzi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.;
- qualsiasi altra informazione relativa all'attuazione o all'efficacia del "Modello".

Per quanto concerne le segnalazioni circa presunte violazioni del Modello, si fa in questa sede espresso richiamo (quale parte integrante del Modello 231) al **Regolamento per la gestione delle segnalazioni whistleblowing** di cui si è dotato l'Ente.
In ogni caso, l'OdV di PATRONATO ACLI agirà **nel pieno rispetto del contenuto del D.lgs. n. 24/2023**, in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (anche attraverso apposite sanzioni disciplinari), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV di PATRONATO ACLI valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità (definendo nel proprio

regolamento interno le modalità di gestione delle segnalazioni), avendo bene in mente che le segnalazioni devono basarsi su elementi di fatto precisi e concordanti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna.
In caso di persistenza di dubbi sulla correttezza dei comportamenti di amministratori, dipendenti, agenti, consulenti, o fornitori, clienti, l'OdV provvederà, in accordo con la Presidenza Nazionale del PATRONATO ACLI, ad emettere eventuali raccomandazioni e/o provvedimenti rivolti ai soggetti interessati.
L'OdV, qualora riscontrasse la natura dolosa o gravemente colposa di una segnalazione ad esso inoltrata avrà la facoltà di proporre l'irrogazione di idonea sanzione disciplinare nei confronti del segnalante.

4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni, di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza di PATRONATO ACLI 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 nei confronti di ignoti, per i reati e gli illeciti previsti dal Decreto in esame; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario o amministrativi per i reati e per gli illeciti previsti dal Decreto in esame;
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e 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 verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per un'analisi dettagliata di tutti gli obblighi di informativa nei confronti dell'ODV, si fa espresso richiamo alla parte speciale del Modello, sezione 6 di ogni singola area di rischio ed al conseguente e dipendente Regolamento Flussi ODV (che sintetizza i flussi di cui alla parte speciale) di cui si è dotata la Società, quale strumento di gestione degli obblighi di trasmissione delle informazioni all'ODV, derivanti dal Modello.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Finalità del sistema disciplinare

Seguendo quanto disposto dal *D.lgs. n. 231/2001 (artt. 6 e 7)* con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, per le finalità del presente "MOGC", e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 16 del Decreto Ministeriale 13/2/2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014), è necessario definire e porre in essere «*un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel "Modello"*».

Il sistema disciplinare è un aspetto fondamentale del "MOGC", il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Infatti, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione e costituenti dei «meccanismi di deterrenza», applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", ha lo scopo di contribuire da un lato all'efficacia del "Modello" stesso, e dall'altro, all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra PATRONATO ACLI e i propri collaboratori ed anche tra consulenti e fornitori (parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare definito, per i fini del presente "Modello", è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori dell'ente (dipendenti, agenti) ed anche dai consulenti e fornitori (parti terze in generale). Il sistema disciplinare comprende dunque specifiche sanzioni anche per le parti terze, derivanti dalla mancata osservanza di specifiche clausole contrattuali.

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria competente.

Pertanto, il giudizio promosso da PATRONATO ACLI potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale o giudiziale in genere.

5.2 Illeciti disciplinari

PATRONATO ACLI ha definito le modalità per individuare e sanzionare comportamenti che costituiscono o che possono favorire:

- violazione/elusione del sistema di controllo;

- mancato rispetto dei principi previsti dal Codice Etico;
- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni previste dal "MOGC";
- mancato rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione vigente;
- commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- mancato rispetto delle procedure previste in tema di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, ovvero in tema di divieto di ritorsione nei confronti del segnalante;
- mancato rispetto dei principi previsti a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

5.3 Destinatari delle misure disciplinari

Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano in nome o per conto di PATRONATO ACLI, e precisamente:

- dipendenti;
- collaboratori;
- management aziendale (Comitato Direttivo Nazionale, Membri della Presidenza Nazionale – Direttore Generale);
- Collegio dei Revisori dei Conti;
- consulenti e fornitori (parti terze in generale).

5.4 Criteri di assegnazione delle sanzioni

PATRONATO ACLI ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i propri collaboratori (dipendenti) ed anche consulenti e fornitori (parti terze in generale) aventi rapporti contrattuali con l'Ente, secondo specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto.
Titolare del potere sanzionatorio è il Comitato Direttivo Nazionale che può a tal fine delegare la Presidenza Nazionale dell'Ente.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali:

- condotta del soggetto (destinatario della misura disciplinare): dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- livello di responsabilità / posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- ruolo e compiti assegnati al dipendente / agente;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'illecito;
- condotta complessiva del soggetto (ad esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;

- rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, danno ambientale, ecc.).

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni PATRONATO ACLI ha tenuto conto delle disposizioni previste dal contratto collettivo di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i.

Per quanto concerne i dipendenti, le sanzioni previste, che dovranno essere applicate nel rispetto della procedura prevista dal contratto di lavoro applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i., sono le seguenti:

a. richiamo verbale o scritto;
b. multa (secondo quanto previsto dal CCNL di categoria applicato);
c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (per un periodo non superiore a quello massimo previsto dal CCNL di categoria applicato);
d. licenziamento per giusta causa (in base a quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL di categoria applicato).

Per quanto concerne i membri del Comitato Direttivo Nazionale o della Presidenza Nazionale, fatta salva la possibilità per l'ente di promuovere azione di responsabilità ovvero risarcitoria, il soggetto titolare del potere di nomina adotterà le misure cautelative ritenute più idonee, ivi compresa la revoca dall'incarico.

Analoga procedura è prevista per i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

Per quanto concerne le parti terze, ovverosia i soggetti aventi rapporti commerciali o contrattuali con l'ente, si precisa che PATRONATO ACLI provvederà all'inserimento in ogni documento contrattuale di un'apposita clausola risolutiva espressa, azionabile in tutti i casi in cui vengano disattese le norme ed i principi di cui al presente modello.
La sanzione per le trasgressioni commesse dai terzi, dunque, consisterà nell'interruzione di qualsiasi rapporto di natura contrattuale con PATRONATO ACLI.

Con specifico riferimento alle realtà del gruppo PATRONATO ACLI, aventi sede estera, PATRONATO ACLI si impegna a fare adottare alle stesse il proprio Codice etico, al fine di poter attivare, se del caso, gli opportuni strumenti sanzionatori.

In conformità al dettato normativo, le sanzioni disciplinari potranno inoltre essere irrogate nei confronti di chi, a prescindere dalla propria qualifica di dipendente, Amministratore, Direttore, organo di revisione, parte terza, si produca in segnalazioni che si scoprano essere infondate a causa di dolo o colpa grave del segnalante, ovvero nei confronti di coloro i quali, a qualsiasi titolo, violino gli obblighi di tutela dell'identità del segnalante.

5.5 Misure accessorie alle sanzioni

Premesso che ad ogni soggetto coinvolto in sanzioni, secondo i criteri precedentemente illustrati, sarà data la possibilità, così come previsto dalle normative del diritto del lavoro e dall'ordinamento giuridico e legislativo in generale, di poter comprendere il motivo della sanzione e di adeguarsi / giustificarsi, il sistema sanzionatorio comprenderà anche misure cosiddette "accessorie" alle sanzioni, ovvero attività di informazione, formazione ed addestramento per i dipendenti che, violando ripetutamente le disposizioni del "MOGC" o del Codice Etico, dimostrano di non aver compreso appieno l'importanza che ogni dipendente / collaboratore deve indirizzare il proprio comportamento e a svolgere la propria attività professionale secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico, nelle Linee di Condotta e nel "MOGC" di PATRONATO ACLI.
La necessità delle misure "accessorie" sarà stabilità dal Consiglio di Amministrazione / Datore di Lavoro, direttamente o su eventuale segnalazione dell'OdV.

5.6 Fondo sanzioni

Il fondo sanzioni relativo alle misure disciplinari (multe) applicate ai dipendenti subordinati sarà destinato alle esistenti Istituzioni assistenziali e previdenziali o per finalità benefiche.

6. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

Il Sistema di Controllo Interno (SCI) è definito come il complesso di procedure o protocolli presidiato dal Comitato Direttivo Nazionale con il supporto operativo e gestionale della Presidenza Nazionale, dal *management* e dagli altri membri della struttura aziendale, che si prefigge di fornire una ragionevole certezza in merito al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- conformità alle leggi e ai regolamenti;
- prevenzione dei reati;
- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del *reporting* economico / finanziario;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il sistema di controllo interno si qualifica con principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi.

PATRONATO ACLI adotta una struttura di procedure o protocolli per disciplinare le diverse attività. Tali protocolli sono espressamente definiti e delineati nella Parte Speciale del Modello.

Tali procedure sono conosciute ed applicate dai dipendenti.

Assieme alle procedure operative, PATRONATO ACLI ha adottato un Codice Etico contenente i principi ed i valori a cui deve uniformarsi lo svolgimento delle attività svolte dai dirigenti, dai dipendenti e dai collaboratori dell'ente.

I principi contenuti nel Codice Etico sono in linea con gli elementi richiesti dal *D.lgs. n. 231/2001* e sono idonei a prevenire il compimento dei reati ed illeciti indicati nel Decreto.

PATRONATO ACLI richiede ed impone ai dirigenti ed ai propri dipendenti il rispetto di tali principi in tutte le aree, direzioni e funzioni aziendali, come pure richiede alle Parti Terze di conformarsi agli stessi.

Il compito di vigilare sulla corretta e continua applicazione di tali procedure o protocolli viene affidato all'Organismo di Vigilanza, ai dirigenti ed ai responsabili preposti alle singole funzioni aziendali.

Le omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, o la mancata o parziale collaborazione con tale Organismo costituisce un illecito disciplinare.

Per garantire l'efficace attuazione del sistema organizzativo PATRONATO ACLI si è dotato di strumenti organizzativi (organigramma, indicazioni dei responsabili delle singole aree, dei loro poteri e responsabilità, descrizioni di procedure autorizzative), adeguatamente diffusi all'interno dell'Ente.

Il sistema delle deleghe e dei poteri consente di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni verso l'ente.

Quale attività correlata all'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, nell'ottica di una sua concreta e piena attuazione, è prevista una specifica **formazione in materia di D.lgs. 231/2001**, indirizzata tanto agli apicali, quanto ai non apicali.

La formazione avrà ad oggetto sia la materia della responsabilità amministrativa degli enti, da un punto di vista generale, sia il contenuto del modello, con particolare riferimento alle procedure in esso previste per la prevenzione dei reati.
La formazione, prevista come obbligatoria, avrà contenuti differenziati a seconda della tipologia dei dipendenti cui è rivolta.

In ogni caso, i contenuti minimi delle sessioni formative avranno ad oggetto:
1. l'inquadramento normativo generale sulla materia della 231;
2. l'illustrazione delle principali novità normative che hanno portato all'aggiornamento del modello, nel caso di formazione successiva ad un aggiornamento del modello;
3. l'illustrazione dei contenuti del modello, con particolare riferimento alle procedure ed ai protocolli operativi.

Delle attività formative svolte si terrà apposita traccia scritta (ad esempio tramite un foglio presenze) che verrà poi messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Roma, 18 giugno 2026

Il Comitato Direttivo Nazionale