





## SOMMARIO

### Premessa

#### 1. GESTIONE DELL'ASSOCIAZIONE

- 1.1 GOVERNANCE
- 1.2 RISORSE UMANE
- 1.3 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE
- 1.4 L'ASSEMBLEA SOCIALE
- 1.5 IL PRESIDENTE
- 1.6 CONSIGLIO DIRETTIVO
- 1.7 CONTO ECONOMICO

#### 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001

- 2.1 LA NORMATIVA E I REATI ANTI-PRESUPPOSTO
- 2.2 LE SANZIONI PREVISTE PER L'ENTE COLLETTIVO

#### 3. MODELLO DI GESTIONE ANTICORRUZIONE

- 3.1 APPLICABILITÀ A CENTRODONNA GEORGE SAND APS DEL D.LEG.VO 231/2001
- 3.2 CENTRODONNA GEORGE SAND APS QUALE ENTE DI PICCOLE DIMENSIONI
- 3.3 INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI DI REATO
- 3.4 I PROCESSI SENSIBILI
- 3.5 ELEMENDEI FONDANTI DEL MODELLO
- 3.6 PRINCIPI DI CONTROLLO
- 3.7 DISPOSIZIONI ETICHE E DI CONDOTTA:IL CODICE ETICO
- 3.8 LA VIGILANZA
- 3.9 LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO
- 3.10 IL SISTEMA SANZIONATORIO
- 3.11 SANZIONI ER I DIPENDENTI

#### 4. CONCLUSIONI



## Premessa

L'Associazione CENTRODONNA George Sand APS, costituita, ai sensi degli art. 14 e seguenti del Codice Civile il 22 febbraio 1989 con il nome di Centro Donna George Sand, a seguito delle modifiche statutarie deliberate nell'anno 2022, per la qualifica di Ente del Terzo Settore disposte con d.lgs.117/2017 e successive modifiche, oggi assume la denominazione di "CENTRODONNA George Sand Associazione di Promozione Sociale."

L'associazione CENTRODONNA a George Sand si riconosce nei valori democratici che trovano piena affermazione nella Costituzione repubblicana. Si richiama, inoltre, alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e a tutte le Convenzioni ONU sui diritti sociali, culturali, delle donne, dei migranti. Opera per affermare i valori della solidarietà sociale e promuovere, con azioni concrete, una politica delle pari opportunità e la partecipazione dei cittadini alla difesa ed alla definizione della propria qualità della vita, favorendo una migliore organizzazione sociale e lo sviluppo positivo, dei comportamenti individuali e collettivi fondato sul nel rispetto di tutti gli esseri viventi e dell'ambiente.

Una delle maggiori attività dell'associazione è il Consultorio Familiare la cui realizzazione è stata tra I primi obiettivi della nascita dell'associazione nel 1989, e che oggi è convenzionato con l'ASP di Agrigento e Accreditato dalla Regione Sicilia.

L'art. 1 dello statuto attesta che Il L'Associazione CENTRODONNA George Sand Associazione di Promozione Sociale costituita, ai sensi degli art. 14 e seguenti del Codice Civile), e del Codice del Terzo Settore in formula abbreviata "CENTRODONNA George Sand APS" è una libera associazione di cittadine e di cittadini che persegue, esclusivamente, finalità di solidarietà sociale operando fattivamente per promuovere lo sviluppo individuale e sociale della persona umana, la salute, il benessere e la tutela della sua dignità nell'ambito di un equilibrato e rispettoso rapporto tra gli esseri umani, gli altri esseri viventi e la natura. È un'associazione partecipata dai cittadini, in cui ogni socia/o può concorrere in prima persona ai processi decisionali.

L'associazione "CENTRODONNA George Sand APS" opera per il perseguimento di finalità civiche, o avanzi di gestione, nonché fondi e riserve durante la vita dell'Associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge

**L'associazione "Centro Donna George Sand", quindi, non ha fini di lucro e non può distribuire utili, né direttamente, né indirettamente.**

L'art. 3 dello Statuto, inoltre, recita che l'associazione nata nel 1989, coerente con la sua mission originaria, intende favorire la pratica dell'associazionismo femminile e della promozione culturale della donna favorendo la piena integrazione e corresponsabilità di donne e uomini nel comune impegno per la promozione del benessere e della qualità della vita.

La vita associativa del CENTRODONNA a George Sand APS ha carattere volontario e democratico e la sua attività si fonda sulla partecipazione e il pluralismo.

Tra le attività di interesse generali lo statuto prevede interventi e prestazioni sanitarie e prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001;

Come specificato sopra l'associazione Centro Donna "George Sand" nasce nel 1989, poco più di 30 anni fa, per iniziativa di un gruppo di donne di interessi e professionalità diverse che mettono a disposizione per un



professionali necessarie all'espletamento delle attività di base per un numero di ore coerente con i carichi di lavoro individuati per ciascun consultorio e concordati con le ASP.

Pertanto la dotazione organica minima comprenderà, a regime:

- 1 ostetrico/a
- 1 assistente sociale
- 1 ginecologo
- 1 psicologo

La dotazione potrà essere integrata dall'apporto di altre specifiche professionalità”.

In conformità a quanto stabilito dal citato D.A. 294/2015, la attività di base del Consultorio Familiare CENTRODONNA George Sand, sono assicurate alla data odierna le seguenti figure professionali:

- 1 Direttore Sanitario;
- 1 ostetrica (dipendente a tempo indeterminato tempo pieno)
- 1 assistente sociale (dipendente a tempo indeterminato tempo pieno)
- 1 ginecologo (9 ore settimanali in rapporto libero professionale consulenza);
- 1 ginecologo (9 ore settimanale in rapporto di volontariato);
- 1 psicologo (18 ore in rapporto libero professionale consulenza);
- 1 infermiera professionale (dipendente a tempo indeterminato 20 ore settimanali);
- 1 amministrativo svolge attività generali di organizzazione e amministrazione;
- 1 personale osa che svolge anche attività di segreteria (dipendente a tempo pieno indeterminato).

La dotazione organica utilizzate per le attività di base è ulteriormente integrata da altre figure professionali per la realizzazione delle attività di promozione della salute rivolte a gruppi:

- 1 psicologo (in rapporto volontariato);
- 1 nutrizionista (in rapporto volontariato);
- 1 medico formatore (in rapporto volontariato);
- 4 operatori attività di formazione e di informazione in volontariato.

### 1.3 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE

L'ordinamento interno dell'Associazione è ispirato a criteri di democraticità, pari opportunità ed uguaglianza dei diritti di tutti gli associati, le cariche associative sono elettive e tutti gli associati possono esservi nominati.

Non è prevista alcuna differenza di trattamento tra gli associati riguardo ai diritti e ai doveri nei confronti dell'Associazione.

Tutti hanno facoltà di iscriversi all'associazione “CENTRODONNA George Sand APS” e di portare il proprio contributo, secondo disponibilità e capacità, nelle scelte e alle attività dell'associazione.

Nel prossimo triennio saranno realizzate iniziative specifiche per promuovere l'adesione come soci all'associazione degli utenti sei servizi offerti favorendo la partecipazione attiva a tutte le fasi di decisione e di organizzazione.

L'area gestione delle risorse si occupa del funzionamento dell'amministrazione nella gestione contabile, negli approvvigionamenti, nella gestione delle risorse umane e delle infrastrutture, ma anche del pieno rispetto delle indicazioni normative e in particolare dell'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro, prevenzione della corruzione con specifico riferimento ai rischi corruttivi nel settore di nostra competenza, rispetto della sicurezza dei flussi informativi e della privacy.

Relativamente alle risorse economiche si ritiene utile ricordare che il Consultorio Familiare CENTRODONNA George Sand APS è uno dei 9 Consultori Familiari privati convenzionati della Sicilia che, secondo le disposizioni di legge devono assicurare, **al pari di quelli pubblici**, oltre al raggiungimento degli obiettivi specifici annuali assegnati dall'A.S.P. di appartenenza, anche tutte le attività materno infantili territoriale di base:

- i Consultori Familiari, sono istituiti in Sicilia con la L.R. 24 luglio 1978, n. 21 in attuazione della Legge 405/75;
- l'art. 8 della L.R.21/78 recepisce e regola quanto previsto dall'art 2 Legge 405/75 relativamente alla istituzione di consultori da parte di enti privati con finalità sociali, sanitarie e assistenziali senza scopo di lucro;
- con i DD.AA. n° 28110 del 05/12/1980 e n° 4393 del 14/01/93, i Consultori familiari convenzionati della Sicilia sono stati inseriti nel piano di ripartizione dei consultori familiari in Sicilia;
- l'Allegato A del D.A. 294/2015 specifica che nella programmazione *«i consultori familiari privati convenzionati siano considerati facenti parte della rete dei servizi»* e che *«le Aziende Sanitarie Provinciali assegnino loro annualmente specifici obiettivi»*; specifica inoltre che *«i consultori familiari privati convenzionati devono assicurare, al pari di quelli pubblici, tutte le attività materno infantili territoriali definite "di base" nel PSR 2011-2013»*.

L'intensa attività di prevenzione nei territori di propria competenza che i Consultori Familiari convenzionati svolgono viene documentata con report trimestrali ed annuali alle ASP di riferimento che, a loro volta, trasmettono all'Assessorato alla Salute.

Nel consultorio familiare CENTRODONNA l'equipe multidisciplinari, definita dagli standard e implementata spesso anche dal multiforme apporto di volontariato dell'Associazione, realizzano tutte le attività di base con modalità spesso innovative e in coerenza con i piani Nazionali e Regionali di prevenzione (PNP e PRP): dall'ambulatorio ginecologico alla Promozione del 1° livello dello screening del tumore del collo dell'utero, dalla gestione della gravidanza fisiologica e promozione dell'allattamento al seno al sostegno psicologico e sociale a singoli e gruppi; dai corsi pre-parto, corsi di educazione all'affettività e alla sessualità, dallo sportello giovani alle azioni per le donne e i bambini immigrati, alle azioni di contrasto alla violenza di genere, alla collaborazione con le Istituzioni.

A fronte delle multiformi competenze e funzioni attribuite ai Consultori familiari privati convenzionati, il contributo per l'espletamento dei compiti di istituto è di €.123.000, per ogni consultorio, definito dal D.A. 6665/2005 e mai aggiornato e/o rivalutato.

Per le attività di formazione e promozione della salute rivolte ai gruppi viene erogato un contributo di €. 75.000,00 erogato sulla base delle attività espletate secondo pesi ed obiettivi assegnati annualmente dall'ASP.

L'associazione CENTRODONNA George Sand APS si impegna a garantire, sia pure con grandi sacrifici, i livelli di assistenza programmati e concordati con la Regione (quantificabili con il budget di spesa ricevuto) sia in termini di servizi ed attività oggetto di accordo contrattuale che in termini di risorse economiche, nel rispetto dei principi e responsabilità che ne governano il suo operato.

L'Associazione persegue i suoi obiettivi con gli strumenti della pianificazione, programmazione, gestione per budget e del controllo delle risorse.

L'allocazione delle risorse, all'interno del Consultorio, fa capo al Consiglio Direttivo in funzione delle attività e degli obiettivi di esercizio, in un'ottica del miglioramento continuo dell'efficienza gestionale. Tuttavia





l'attenzione al governo economico-finanziario è chiesta ad ogni livello organizzativo e professionale nella consapevolezza che ogni attore è protagonista della sostenibilità dell'Associazione ed è attore principale nell'attuazione dei processi operativi. Pertanto ogni membro dell'Associazione è chiamato a contribuire al consolidamento del sistema non solamente con la riduzione degli sprechi ma anche con la promozione di soluzioni che si dimostrino efficaci e al contempo organizzativamente efficienti. Il governo economico diviene in tal modo strumentale alla crescita di efficacia dei risultati del servizio socio-sanitario.

Al Consiglio Direttivo spetta il compito di presidiare il livello aziendale d'applicazione del miglioramento e di raggiungimento del livello di efficienza.

Alle gestione delle risorse umane ed economiche contribuiscono vari soggetti con ruoli e compiti coordinati per il perseguimento degli obiettivi di gestione.

#### **1.4 L'ASSEMBLEA SOCIALE**

L'Assemblea, costituita da tutti i soci, è il massimo organo dell'Associazione e determina l'applicazione degli indirizzi generali di carattere politico e programmatico. All'Assemblea dei soci compete non solo l'approvazione del conto economico o del bilancio, ma anche l'approvazione del regolamento interno per il funzionamento dell'associazione.

#### **1.5 IL PRESIDENTE**

Al Presidente dell'Associazione è conferito il compito, di concerto con il Consiglio Direttivo, di cui è membro, di definire le linee di governo complessive dell'organizzazione esplicitando gli obiettivi da raggiungere, poiché gli sono attribuiti tutti i poteri di gestione nonché la rappresentanza legale.

Promuove l'attuazione delle politiche aziendali così come definiti e concordati nei documenti programmatici, finalizzate al perseguimento del soddisfacimento dei bisogni di salute degli utenti in trattamento, nel rispetto dei vincoli determinati dalle risorse disponibili di cui garantiscono l'ottimale utilizzo secondo criteri di pertinenza, efficacia, sicurezza, appropriatezza, efficienza ed equità.

Nell'esercizio delle funzioni proprie si avvale della collaborazione del Responsabile Amministrativo e del Direttore Sanitario.

#### **1.6 CONSIGLIO DIRETTIVO**

il Consiglio Direttivo è il massimo organo di amministrazione del CENTRODONNA George Sand APS.

Il Consiglio Direttivo è investito di ogni potere per decidere sulle iniziative da assumere e sui criteri da seguire per il conseguimento e l'attuazione degli scopi dell'associazione e per la sua direzione ed amministrazione ordinaria e straordinaria.

Il Consiglio fissa le direttive per l'attuazione dei compiti statutari e attua gli indirizzi dell'Assemblea Sociale stabilendone le modalità, le responsabilità di esecuzione e controllando l'esecuzione stessa; mantiene rapporti con gli Enti Locali e gli altri Enti e Istituzioni del territorio; elabora progetti finalizzati a finanziamenti regionali, nazionali, comunitari, di altri enti pubblici e di soggetti privati; stabilisce le prestazioni di servizi ai soci ed ai terzi e le relative norme e modalità.

#### **1.7 CONTO ECONOMICO**

Il conto economico annualmente è redatto secondo lo schema del mod. D di cui al D.M 5 marzo 2020. L'Associazione, infatti, non esercita la propria attività in forma di impresa commerciale e redige il bilancio ai





CENTRODONNA  
George Sand APS



- Reati societari: **art. 25-ter**;
- Abusi di mercato: **art. 25-sexies**;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: **art. 25-septies**;
- autoriciclaggio: **art. 25-octies**;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: **art. 25-novies**;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria : **art. 5-decies**;
- Reati ambientali: **art. 25-undecies**;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: **art 25-duodecies**;
- Razzismo e Xenofobia: **art 25-terdecies**.

La responsabilità dell'ente può essere sancita anche in relazione ai **reati transnazionali** di cui all'art10 della legge n. 146/2006 (reati associativi, intralcio alla giustizia, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina).

### 3.2 LE SANZIONI PREVISTE PER L'ENTE COLLETTIVO

Il sistema sanzionatorio descritto dal d.lg. n. 231, a fronte del compimento dei reati sopra elencati prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- **sanzione pecuniaria**, di importo compreso tra 25mila euro e 1,5 milioni di euro;
- **sanzioni interdittive**, che possono essere avere una durata fino a due anni;
- **confisca**;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o il fondo comune.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La legge 9 gennaio 2019 n. 3 aumenta la durata delle sanzioni interdittive, per i soli delitti di corruzione, operando una distinzione tra reato commesso dal soggetto apicale e reato commesso dal soggetto "sottoposto":

- nel primo caso, la durata delle sanzioni interdittive è compresa tra 4 e 7 anni;
- nel secondo caso, la durata delle sanzioni interdittive è compresa tra 2 e 4 anni.

## 4. MODELLO DI GESTIONE ANTICORRUZIONE

### 4.1 APPLICABILITÀ A CENTRODONNA GEORGE SAND APS DEL D.LEG.VO 231/2001

CENTRODONNA George Sand APS è associazione priva di personalità giuridica senza finalità di lucro<sup>1</sup> ma può essere esposta ugualmente a procedimento penale nell'ipotesi di commissione di taluni reati nel suo interesse o a suo vantaggio.

Pe questa ragione è concretamente interessata all'adozione di un proprio Modello organizzativo ai sensi degli artt. 6 e 7 del d.lg. 231, al fine di prevenire il rischio di reato.

Nell'Associazione CENTRODONNA George Sand APS sono da considerarsi soggetti apicali il Presidente e membri del Consiglio Direttivo.

### 3.2 CENTRODONNA GEORGE SAND APS QUALE ENTE DI PICCOLE DIMENSIONI

L'art.6, comma 4, del d.lg. n. 231 prevede che, negli "enti di piccole dimensioni", i compiti attribuiti all'organismo di vigilanza possano essere svolti, direttamente, dall'organo dirigente. Il legislatore delegato, tuttavia, non fornisce la definizione di ente di piccole dimensioni. Questa Definizione la fornisce l'Art. 30, del Codice del Terzo Settore<sup>2</sup>

La nostra Associazione nei tre esercizi ha una media di 5 dipendenti ma le entrate non hanno mai superato la soglia dei 220.000 €.

Inoltre lo stato patrimoniale è molto al di sotto della soglia dei 110.000,00€.

Un elemento che contraddistingue gli enti di piccole dimensioni è il grado di concentrazione delle funzioni in capo a poche persone; In altri termini: la maggior parte delle operazioni che si riferiscono alla gestione aziendale fanno capo a pochi determinati soggetti.

Tra i principi di revisione delle imprese ed enti minori si prescrive di incentrare l'attenzione su concentrazione della proprietà e della direzione, limitatezza delle fonti di ricavi e semplicità dei sistemi contabili e di controllo interno.

Il modello da adottare in un ente di piccole dimensioni ha una complessità sicuramente inferiore rispetto al modello adottato in un'impresa medio-grande.

Ciò in ragione del fatto che le questioni concernenti l'organizzazione, le deleghe di funzioni e le procedure decisionali ed operative sono destinate ad assumere un minor rilievo

in una piccola impresa, nella quale, come già detto in precedenza, la maggior parte delle funzioni è concentrata in capo a poche persone

Le piccole imprese sono caratterizzate da minori risorse da poter dedicare alla predisposizione di un modello organizzativo ed ai relativi controlli. Proprio per la dimensione e la semplicità della struttura organizzativa esse, infatti, non dispongono di una funzione (o persona) con compiti di monitoraggio

<sup>1</sup> Le associazioni non riconosciute non sono persone giuridiche e, quindi, non godono di autonomia patrimoniale perfetta; per le obbligazioni assunte in nome e per conto dell'associazione rispondono anche le persone che le hanno contratte (agendo in nome e per conto dell'ente).

<sup>2</sup> Nelle fondazioni del Terzo settore deve essere nominato un organo di controllo, anche monocratico. 2. Nelle associazioni, riconosciute o non riconosciute, del Terzo settore, la nomina di un organo di controllo, anche monocratico, e' obbligatoria quando siano superati per due esercizi consecutivi due dei seguenti limiti: a) totale dello stato patrimoniale: 110.000,00 euro; b) ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate: 220.000,00 euro; c) dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 5 unità. 3. L'obbligo di cui al comma 2 cessa se, per due esercizi consecutivi, i predetti limiti non vengono superati.

del sistema di controllo interno, e l'onere derivante dall'istituzione di un organismo ad hoc potrebbe non essere economicamente sostenibile.

**CENTRODONNA George Sanda APS è un ente di piccole dimensioni ai fini del d.lg. 231.**

**Di conseguenza i contenuti del Modello, la sua applicazione e la strutturazione dell'APS devono intendersi come semplificati ed essenziali.**

### 3.3 INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI DI REATO

Il d.lg. 231 è stato applicato quasi esclusivamente ad imprese di tipo commerciale.

Pertanto, adattare alle realtà del non profit i dettami normativi richiede uno sforzo di rielaborazione.

In mancanza di schemi ed approcci specifici per il non profit, per l'elaborazione di un adeguato Modello organizzativo è opportuno traslare *framework* e principi prettamente aziendalistic, fatte salve le dovute distinzioni connesse alle peculiari caratteristiche degli enti in questione.

Gli operatori del terzo settore non dovranno analizzare solo componenti *hard* del rischio-reato, quali l'intensità e la tipologia delle sanzioni, ma altresì elementi *soft* quali l'influenza sull'opinione pubblica e su altri *stakeholders* rilevanti per l'attività dell'ente.

In tale ottica, dunque, anche gli illeciti che non generano la comminazione di sanzioni estremamente incisive (come, ad esempio, le false comunicazioni sociali per le quali non sono previste sanzioni interdittive), possono diventare particolarmente critici se impattano in maniera rilevante sull'opinione pubblica e sulla percezione che gli interlocutori hanno dell'ente in questione.

Secondo il documento *“Il modello 231/2001 per gli enti non profit: una soluzione per la gestione dei rischi”* (Consiglio nazionale Ordine dottori commercialisti ed esperti contabili, 2012) – d'ora in avanti: **Linee-guida 231 commercialisti** - occorre esaminare:

**1) il tipo di attività svolta:** è chiaro come questo parametro sia assolutamente dirimente per comprendere quali siano gli illeciti, tra quelli previsti dal decreto, che nell'ambito delle attività svolte dall'ente potrebbero verificarsi.

**2) la complessità organizzativa:** al crescere della “consistenza occupazionale” dell'ente, dei livelli gerarchici, del numero degli associati e delle sedi operative, della complessità dei processi da governare, aumenta la possibilità dell'esistenza di falle all'interno del sistema di prevenzione in vigore e diventa più difficile garantire la trasparenza, la separazione delle funzioni e delle responsabilità, nonché la tracciabilità delle operazioni.

**3) la consistenza patrimoniale e i flussi economico-finanziari:** soggetti che gestiscono ingenti patrimoni, siano essi immobili o valori mobiliari e sono caratterizzati da elevati volumi di affari corrono certamente rischi maggiori rispetto ad operatori che gestiscono attività di dimensioni più ridotte.

**4) La natura giuridica e i rapporti con la P.A.:** molti dei soggetti appartenenti al terzo settore interagiscono con la Pubblica Amministrazione per una serie di ragioni.

Appare evidente come tali soggetti siano certamente molto esposti al rischio di commissioni di reati di corruzioni.

**5) la tipologia di controlli** a cui il soggetto è sottoposto: per la valutazione dei rischi connessi alla commissione di alcuni dei reati-presupposto, la mancanza di obblighi stringenti in relazione al controllo e alla rendicontazione contabile o al rispetto dei vincoli gestionali e di scopo, è ovviamente un fattore che



- individuazione di protocolli, procedure e principi di controllo;
- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza
- adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- formazione del personale e divulgazione del modello;
- monitoraggio continuo del modello.

### 3.6 PRINCIPI DI CONTROLLO

I **principi di controllo** costituiscono il punto di riferimento per l'implementazione delle singole procedure specifiche.

In particolare, le Linee Guida ex d.lg. 231 di Confindustria individuano tre principi fondamentali:

- **principio della tracciabilità**, in base al quale "**ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua**". Ciò significa che ogni iniziativa dovrà essere caratterizzata da un adeguato supporto documentale che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni;
- **principio della segregazione delle attività (segregation of duties)**, che afferma che "**nessuno può gestire in autonomia un intero processo**": le attività di cui esso si compone, infatti, non devono essere interamente assegnate allo stesso soggetto ma suddivise tra più attori.  
In base a tale principio, dunque, è opportuno – per quanto possibile - strutturare le procedure operative in modo tale da garantire, nella misura commisurata alla dimensione e alla complessità della struttura, la separazione tra le fasi di decisione, autorizzazione, esecuzione, registrazione e controllo delle operazioni riguardanti le attività e, più specificamente, quelle ritenute sensibili, ovvero soggette ad un rischio reato;
- **principio della supervisione**, che riguarda principalmente l'Organismo di Vigilanza: la sua attività di supervisione e l'effettuazione delle verifiche di sua competenza deve essere documentata e attestata dal sistema di controllo.

### 3.7 DISPOSIZIONI ETICHE E DI CONDOTTA:IL CODICE ETICO

Secondo le Linee-guida 231 commercialisti:

*Un elemento fondamentale nell'implementazione di un modello per la riduzione del rischio-reato è lo sviluppo, all'interno dell'organizzazione, di un clima culturale che dissuada dalla commissione dei reati.*

*A tal fine, un'importante operazione consiste nella redazione del **Codice etico**, nel quale si racchiudono gli impegni e le responsabilità morali nella conduzione delle attività svolte dalle persone che operano nell'ente o entrano in contatto con essa, al fine di:*

- *conservare e diffondere il rapporto di fiducia con i principali stakeholders (organi sociali, personale, clienti, fornitori, enti pubblici, associazioni di categoria, ecc.);*
- *scongiurare comportamenti non etici.*

*Il Codice etico esplicita, inoltre, i valori a cui tutti gli amministratori, dipendenti, associati e collaboratori a vario titolo dell'organizzazione devono ispirarsi, accettando responsabilità, ruoli e regole della cui violazione essi assumono personalmente la responsabilità verso l'ente.*

L'Associazione adotta, nell'ambito del Modello organizzativo i seguenti **principi etici e di condotta**.

### ***Principio generale – Rispetto della legge***

CENTRODONNA George Sand APS riconosce come principio imprescindibile il rispetto della normativa vigente da parte di tutti i Destinatari.

### ***Onestà e correttezza***

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di CENTRODONNA George Sand APS e costituisce elemento imprescindibile della gestione associativa.

Il comportamento dei Destinatari nello svolgimento delle loro attività deve essere pertanto improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà.

### ***Imparzialità e Conflitto di Interessi***

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli del CENTRODONNA George Sand APS o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali.

I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, ad ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce.

### ***Principio di lealtà e fedeltà***

Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle loro obbligazioni nei confronti del CENTRODONNA George Sand APS.

### ***Trasparenza e completezza delle informazioni***

Il CENTRODONNA George Sand APS si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti i Destinatari relativamente alla propria situazione ed al proprio andamento in relazione al rapporto instaurato con gli stessi, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

### ***Informazioni riservate e tutela della privacy***

Il trattamento al quale saranno sottoposti i dati raccolti nelle banche dati e negli archivi con la modulistica specifica aziendale, sarà diretto esclusivamente all'espletamento da parte del CENTRODONNA George Sand APS delle finalità attinenti all'esercizio della propria attività. I Destinatari sono tenuti a tutelare la riservatezza di tali dati e ad adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di *privacy*.

### ***Tutela del patrimonio associativo***

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici ed immateriali, e delle risorse, siano esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nonché all'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse sociale.

Per l'esecuzione delle proprie attività FICOG viene spesso in possesso di beni dei clienti (progetti, documenti, apparecchi elettromedicali, etc.) che devono essere trattati come fossero "patrimonio della Società".



### ***Informativa contabile e gestionale***

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione ed autorizzazione delle medesime.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Le informazioni che confluiscono nella contabilità devono attenersi ai principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza ed accuratezza.

Ogni alterazione, modifica che dovesse emergere rispetto a quanto una determinata funzione aziendale abbia in evidenza, va immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza.

### ***Antiriciclaggio***

Il CENTRODONNA George Sand APS non dovrà in alcun modo ed in nessuna circostanza, essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Il CENTRODONNA George Sand APS si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con partner in relazioni d'affari di lungo periodo i Destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa l'integrità morale e la reputazione della controparte.

### ***Fornitori***

La scelta dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, del prezzo, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato e del possesso dei requisiti richiesti.

### ***Rapporti con la Pubblica Amministrazione***

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni, comprese le Autorità di Vigilanza, è riservata esclusivamente al Consiglio Direttivo.

I Destinatari non devono promettere o offrire a Pubblici Ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, pagamenti, beni e/o altre utilità, per promuovere o favorire gli interessi del CENTRODONNA George Sand APS, salvo che si tratti di doni o utilità di modico valore.

Quando è in corso un qualsiasi altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari o i soggetti terzi che rappresentano il CENTRODONNA George Sand APS non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, nè quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni.

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni il CENTRODONNA George Sand APS si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alla normativa ed alla disciplina regolamentare applicabile, con particolare riguardo alla legge 190/2012, al d.lgs. 165/2001 e ai Piani per la prevenzione della corruzione da queste adottati.

### **Organi di informazione**

I rapporti tra il CENTRODONNA George Sand APS ed i *media* spettano al Consiglio Direttivo e sono attuati dal Presidente. Le informazioni e le comunicazioni fornite dovranno essere veritiere, complete e accurate.

### **Divieto di illeciti che possono coinvolgere la Società ai sensi del D.lgs. 231/2001**

### **3.8 LA VIGILANZA**

Il d.lg. n. 231 prevede l'istituzione di un **organo di controllo interno all'ente**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'organo di Vigilanza è una componente caratteristica e centrale del **Modello organizzativo 231** e, in genere, dei **programmi di conformità** ai requisiti.

**L'Organismo di Vigilanza** può essere monocratico o collegiale, con componenti interni e/o esterni.

L'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione sono i principali attributi che devono caratterizzare un Organismo di Vigilanza.

**Per gli enti di piccole dimensioni, il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'Organismo di Vigilanza possa coincidere direttamente con l'organo amministrativo.**

L'Organismo di Vigilanza è generalmente responsabile di:

- Proporre gli **adattamenti e aggiornamenti del Modello** (ad esempio, a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società, di modifiche al quadro normativo di riferimento, di anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso)
- Vigilare e controllare l'osservanza e l'**efficace attuazione del Modello** da parte dei destinatari (ad esempio, verificando l'effettiva adozione e la corretta applicazione delle procedure, etc.)
- Gestire o monitorare le iniziative di **formazione e informazione** per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei relativi destinatari
- Gestire e dare seguito alle informazioni ricevute sul **funzionamento del Modello**

L'organismo di Vigilanza è quel soggetto responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello, di segnalare eventuali deficienze del Modello, di aggiornare il Modello in seguito a modifiche normative o d organizzative; ha l'obbligo di informazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione, organizza l'informazione e formazione.

Quest'ultima, se rivolta ai dipendenti e collaboratori aziendali, interni ed esterni, sulla conoscenza delle varie fasi per la realizzazione di un MOGC 231, (individuazione e valutazione dei rischi, pianificazione e attuazione di misure preventive e correttive, sistema sanzionatorio, flussi informativi con OdV, etc.), rappresenta un punto fondamentale per garantire poi l'efficace attuazione del modello stesso nell'organizzazione.

L'organismo deve essere anche dotato della necessaria continuità d'azione, per poter operare efficacemente, e ciò presuppone quindi una composizione mista, di membri interni ed esterni, e la necessità di evitare in esso la presenza di soggetti dotati di poteri operativi, privilegiando invece figure con elevata attitudine al controllo, dotate della necessaria professionalità ed esperienza.

### 3.9 LE SEGNALAZIONI DI ILLECITO

Secondo il d.lg. 231, i Modelli devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza degli apicali, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lg. n. 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello stesso, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) 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) nel sistema disciplinare adottato, sanzioni 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.

**Le segnalazioni possono essere inviate ai seguenti canali:**

**E-mail di contatto con il CENTRODONNA GEORGE SAND APS :**

[presidente@centrodonnafavara.it](mailto:presidente@centrodonnafavara.it)

[presidenza@pec.centrogeorgesand.it](mailto:presidenza@pec.centrogeorgesand.it)

**Posta ordinaria: Via Montevago, 8 – 92925 FAVARA**

All'esito dell'istruttoria sulla segnalazione, l'APS, se ritiene ragionevolmente accertata la violazione segnalata o se la stessa appare meritevole di ulteriore approfondimento, effettua apposito report al Consiglio Direttivo per ogni conseguente determinazione.

In caso contrario ne dispone l'archiviazione e ne cura la conservazione.

### 3.10 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Secondo l'art 6 del d.lg. n. 231 il Modello organizzativo deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nello stesso.

Lo Statuto del CENTRODONNA GEORGE SAND APS agli arti 10 e 11 precisano i diritti dei soci ma definiscono i casi e modalità di eventuale espulsione degli stessi qualora non ne ottemperino alle disposizioni dello Statuto o che abbiano "condotta morale e civile riprovevole, che espliciti attività contraria agli scopi dell'associazione e che in qualunque modo arrechi danno grave anche morale all'associazione stessa".



Il presente Modello costituisce un regolamento associativo vincolante.

Pertanto, in caso di comportamento difforme ai contenuti del Modello, il Consiglio Direttivo:

- nei casi di minore gravità intima al trasgressore di non ripetere il comportamento, ammonendolo circa le conseguenze più gravi in caso di reiterazione;
- nei casi di maggiore gravità, ne dispone l'espulsione o la revoca del mandato.

L'espulsione è prevista, a maggior ragione, in caso di commissione o tentata commissione di illecito penale.

In questa ultima ipotesi resta ferma la possibilità di denunciare il fatto alla Magistratura penale. La decisione presa dal Consiglio Direttivo è definitiva ed inappellabile.

### 3.11 SANZIONI ER I DIPENDENTI

In relazione al personale dipendente, l'Associazione deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o della Documentazione etica, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente dell'Associazione, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCL applicabile.

Coerentemente con quanto disciplinato dai contratti collettivi applicati, le violazioni del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Associazione:

- Richiamo verbale.
- Richiamo scritto.
- Multa per un massimo di 4 ore della retribuzione.

#### 4. Conclusioni

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e degli enti, ovvero delle associazioni prive di personalità giuridica, per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, complesso, ed innovativo caratterizzato da pre-supposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della società, considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente”.

L'Associazione CENTRODONNA George Sanitare responsabilità in sede penale APS con il presente modello mette in campo azioni sinergiche per evitare, in sede penale e a tutela della propria immagine e delle aspettative dei soci e degli utenti, assicurare condizioni di correttezza e trasparenza.