



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE:

- 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**
- 2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL
COMITATO ITALIANO PER L'UNICEF – FONDAZIONE ONLUS**
- 3. IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE**
- 4. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO**
- 5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE ALL'INTERNO DEL COMITATO**
- 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)**
- 7. FLUSSI INFORMATIVI**
- 8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**
- 9. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

PARTE SPECIALE:

- 1. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**
- 2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI**
- 3. REATI SOCIETARI**
- 4. DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE
DEMOCRATICO**
- 5. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE**
- 6. REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**
- 7. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI
PROVENIENZA ILLECITA**

- 8. REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO**
- 9. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE**
- 10. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA, REATI TRANSNAZIONALI**
- 11. REATI AMBIENTALI**
- 12. REATI DI IMPIEGO DI IMMIGRATI IRREGOLARI**
- 13. REATO DI RAZZISMO E XENOFOBIA**
- 14. REATI TRIBUTARI**

ALLEGATO 1 – IL CODICE ETICO

ALLEGATO 2 – DISCIPLINA E COMPITI DELL'ODV

ALLEGATO 3 – IL SISTEMA DISCIPLINARE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito, anche solo “il Decreto”), è stato adottato per adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

A tal fine, il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano una forma di responsabilità amministrativa degli Enti – sia le persone giuridiche, sia le società sia le associazioni, anche prive di personalità giuridica¹ - derivante dalla commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse oppure a vantaggio² degli Enti stessi da parte di:

a) soggetti in *posizione apicale* ex art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto:

- i. persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ii. persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi.

b) soggetti *sottoposti all'altrui direzione* ex art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto:

- i. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a).

In particolare, alla categoria dei c.d. *soggetti apicali* di cui alla lettera a) sono riconducibili gli amministratori, i direttori generali, i preposti a sedi secondarie e l'istitutore. Tra i c.d. *soggetti sottoposti* rientrano, invece, i dipendenti (ivi compresi i quadri e i dirigenti che non hanno autonomia finanziaria), i procuratori, i commessi, i collaboratori, gli agenti ed in generale tutti i terzi aventi rapporti contrattuali con l'Ente.

¹ Il Decreto non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici né agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

² L'Ente non risponde se le persone indicate nell'art. 5 comma 1 del Decreto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.1 GLI ENTI NO PROFIT

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 1 del Decreto, quest'ultimo riguarda anche gli Enti *no profit*: lo scopo di lucro, infatti, non è annoverato dal Legislatore tra i caratteri che devono contraddistinguere la persona giuridica destinataria della disciplina.

Ciò significa che la disciplina dettata dal Decreto si applica, oltre a società quali le cooperative, anche a enti costituiti in forma associativa, che siano associazioni di volontariato, fondazioni, comitati, organismi portatori di interessi collettivi e diffusi all'insegna del solidarismo sociale, sia religioso che laico, comprese le Onlus, e, più in generale, le associazioni *no profit* e le fondazioni.

Sul tema non va dimenticato che nel variegato mondo del *no profit* vengono svolte attività di raccolta fondi da privati e ricevuti contributi finalizzati da pubbliche amministrazioni da destinarsi alla diffusione dei propositi dell'ente, alle sue attività e all'incremento della raccolta fondi e che, in alcuni casi, si ricorre ad attività c.d. "diverse" da quelle di interesse generale con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Tra le attività diverse rientrano anche quelle di natura sostanzialmente commerciale che, nonostante il loro carattere strumentale e i limiti imposti dalla normativa applicabile, assumono rilievo dal punto di vista economico così come tutte le attività degli enti *no profit*. In questo senso, anche gli enti che non hanno fini di lucro si trovano ad operare assumendo rischi di carattere patrimoniale e sfiorando forme di responsabilità del tutto equiparabili a quelle che caratterizzano gli enti produttivi di reddito aziendale.

La dimensione internazionale dell'attività degli enti si impone al di là del campo strettamente economico ed interessa anche i settori ove viene perseguita un'azione di solidarietà sociale come, ad esempio, nelle molteplici organizzazioni non governative operanti a livello internazionale.

Anche con riferimento ai profili appena indicati appare opportuna l'applicazione, nell'ambito del settore *no profit*, di normative e sistemi di controllo interno che possano contribuire non soltanto alla tutela del patrimonio, caratterizzato peraltro dal vincolo alla destinazione solidaristica, ma soprattutto a limitare le ipotesi di consumazione dei reati.

1.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6, comma 3, del Decreto statuisce che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di*

comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Nel marzo del 2002, Confindustria ha trasmesso al Ministero le “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*”, recentemente aggiornate a giugno del 2021.

Gli adempimenti fondamentali indicati dalle Linee Guida possono essere così brevemente riassunti:

1. mappatura delle aree aziendali a rischio: dopo aver individuato le tipologie dei reati che interessano l’Ente, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell’ambito delle specifiche attività aziendali;
2. adozione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire. In particolare si fa riferimento a:
 - 2.a - un codice etico, approvato dal Consiglio Direttivo del Comitato;
 - 2.b - un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni interne e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
 - 2.c - un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l’esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
 - 2.d - delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
 - 2.e - un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
 - 2.f - un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento.
3. individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell’organizzazione o nelle attività;
4. previsione di specifici obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e, in particolare, sulle attività ritenute a rischio;

5. previsione di specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i Vertici del Comitato e gli organi di controllo.

Affinché sia garantita l'efficace attuazione del modello è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso previste.

Tale sistema di controllo deve operare secondo regole ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

1.3 LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III del D.Lgs.231/2001 (cosiddetti "reati-presupposto").

Di seguito, viene riportato l'elenco completo di tali reati, mentre all'interno delle Parti Speciali si fa riferimento alle differenti tipologie di reato la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nell'interesse o a vantaggio del Comitato Italiano.

Art. 24 D.Lgs. 231/2001	Reati contro la Pubblica Amministrazione
Art. 25 D.Lgs. 231/2001	
Art. 24 bis D.Lgs. 231/2001	Delitti informatici
Art. 24 ter D.Lgs. 231/2001	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25 bis D.Lgs. 231/2001	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25 bis.1 D.Lgs. 231/2001	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25 ter D.Lgs. 231/2001	Reati societari
art. 25 quater D.Lgs. 231/2001	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
art. 25 quater.1 D.Lgs. 231/2001	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001	Delitti contro la personalità individuale
art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001	Abusi di mercato
art. 25 septies D.Lgs. 231/2001	Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

art. 25 octies D.Lgs. 231/2001	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
art. 25 novies D.Lgs. 231/2001	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001	Reati ambientali
art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
art. 25 terdecies D.Lgs. 231/2001	Razzismo e xenofobia
art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001	Frodi in competizioni sportive
Art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001	Reati tributari
art. 25 sexiesdecies D.Lgs. 231/2001	Contrabbando

1.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE

L'art. 5, comma 1 del Decreto detta la disciplina per l'imputazione del reato all'Ente. Quest'ultimo, secondo tale disposizione, è responsabile del reato – o, più precisamente, di uno dei reati di cui all'elenco contenuto negli artt. 24 e seguenti del Decreto stesso - unicamente nel caso in cui la condotta posta in essere dal soggetto agente sia realizzata “*nell'interesse o a vantaggio*” dell'Ente.

La possibilità di imputare il reato all'Ente, quindi, discende dalla presenza di uno dei due requisiti: l'interesse o il vantaggio. Il primo, definibile come la prefigurazione del conseguimento di un indebito profitto, deve essere valutato *ex ante*; il secondo, invece, è il beneficio effettivamente conseguito con la commissione del reato e deve essere valutato *ex post*.

In mancanza di entrambi i requisiti, l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti di cui all'art. 5 del Decreto i quali abbiano agito “*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*” (art. 5, comma 2).

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1 del Decreto, l'Ente non risponde ove il reato sia stato commesso da un soggetto in *posizione apicale*, se prova che:

- a) l'organo 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 dell'Ente, 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).

L'Ente non può essere chiamato a rispondere, ove il reato sia stato commesso da un *soggetto sottoposto all'altrui direzione*, se prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, l'Ente non sarà assoggettato a sanzioni se, prima della commissione del reato, il medesimo ha adottato ed attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello"), contenente misure organizzative che siano:

- *idonee*, ossia in grado di garantire che le attività dell'Ente vengano svolte nel rispetto della legge, nonché di monitorare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- *efficaci*, cioè proporzionate rispetto alle finalità normative, periodicamente revisionate in relazione alle esigenze che venissero appalesate per eventuali violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nelle attività sociali, dotate di corrispondenti sanzioni per il mancato rispetto delle stesse.

In particolare, l'Ente nell'adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo deve assicurarsi che lo stesso – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – risponda 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 dello Stesso 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.

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente sussiste quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. In tale ultimo caso, e salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'Ente quando è concessa amnistia ma l'imputato ha rinunciato.

1.5 LE SANZIONI

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di *rilevante entità* ed il reato è stato commesso:
 - da soggetti *in posizione apicale*, ovvero

- da soggetti *sottoposti all'altrui direzione e vigilanza* quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive vengono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dallo stesso per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare quando sussistono *gravi indizi* in ordine all'esistenza della responsabilità dello stesso nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il *pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura* di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva il giudice può nominare un commissario giudiziale.

Come misura cautelare può essere disposto anche il sequestro del *prezzo e/o del profitto* del reato.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive determina un'ulteriore ipotesi di responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 del Decreto).

L'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la P.A. e il divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicati – nei casi più gravi – anche *in via definitiva*.

Le sanzioni pecuniarie, dal canto loro, sono applicabili a tutti gli illeciti. Esse sono determinate attraverso un sistema basato su un totale di "*quote*", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile (da un minimo di euro 250 ad un massimo di euro 1.500, così come modificate dalla Legge n. 262 del 28 dicembre 2005). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato anche sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (si veda sul punto l'art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Può farsi ricorso anche alla confisca per equivalente, che quindi può avere ad oggetto beni o altre utilità di valore equivalente, nonché alla pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato. Entrambe, dunque, sono oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Per quanto attiene la responsabilità dell'ente, sono necessari:

- la verifica della sussistenza del reato;
- l'accertamento della sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sul Modello. La valutazione dell'astratta idoneità del Modello a prevenire i reati di cui al Decreto è condotta secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma", attraverso il quale il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale al momento in cui si è verificato l'illecito.

Il giudizio per l'Ente può concludersi con una sentenza di esclusione della responsabilità - se l'illecito non sussiste od è insufficiente o contraddittoria la prova della sua sussistenza - ovvero di condanna con conseguente applicazione della sanzione pecuniaria e/o interdittiva.

Presso il Casellario Giudiziale Centrale è istituita l'Anagrafe Nazionale delle Sanzioni Amministrative, dove vengono iscritti le sentenze e/o i decreti divenuti irrevocabili.

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL COMITATO ITALIANO PER L'UNICEF – FONDAZIONE ONLUS

2.1 IL COMITATO ITALIANO PER L'UNICEF – FONDAZIONE ONLUS

Il Comitato Italiano per l'UNICEF- Fondazione Onlus (di seguito "il Comitato" o "il Comitato Italiano" o "la Fondazione") è stato costituito il 19 giugno 1974, ha sede legale a Roma, in Via Palestro 68 ed è uno dei 36 Comitati Nazionali per l'UNICEF presenti nei paesi donatori.

Il Comitato lavora a favore del Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia con una doppia finalità:

- adoperarsi per i diritti e il benessere di tutte le bambine e i bambini in tutto il mondo, Italia compresa (art. .2 Statuto)

- sostenere gli obiettivi, le politiche e i programmi dell'UNICEF, mediante la promozione dei diritti dell'infanzia e l'attività di raccolta fondi nel territorio italiano (art. 4.2 Statuto)

Il Comitato Italiano si articola in una rete di oltre 100 Comitati Regionali e Provinciali sparsa su tutto il territorio nazionale, della quale fanno stabilmente parte oltre 4.000 volontari.

Si tratta di un'Organizzazione non Governativa (ONG), che è stata riconosciuta idonea ai sensi della legge 49/'87 ed è pertanto una Onlus (Organizzazione non lucrativa di utilità sociale), ai sensi del D.Lgs n. 460 del 4 dicembre 1997. Con la trasformazione da associazione in fondazione, il Comitato ha modificato il proprio Statuto in armonia con la disciplina posta dal D. Lgs. 117/2017 e s.m.i. e, a seguito del riconoscimento della personalità giuridica, è iscritto al Registro delle Persone Giuridiche tenuto presso la Prefettura di Roma al n. 1400/2020. Con la piena operatività del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore il Comitato Italiano per l'UNICEF farà domanda di iscrizione e assumerà la nuova denominazione Comitato Italiano per l'UNICEF – Fondazione ETS.

Tutte le entrate del Comitato Italiano per l'UNICEF, al netto della ritenzione riconosciuta dall'UNICEF a copertura dei costi sostenuti a sostegno dell'attività, fermi in ogni caso gli eventuali limiti di legge vigenti, sono destinate al finanziamento dei programmi dell'UNICEF negli oltre 150 paesi e territori dove l'organizzazione opera.

2.2 LA MISSIONE DEL COMITATO

La visione e la missione del Comitato Italiano per l'UNICEF hanno una loro specifica identità nel panorama sociale italiano.

Ciò che distingue il Comitato Italiano da altre organizzazioni è la sua duplice natura nazionale e internazionale, collocata nel terzo Settore (no profit) ma al tempo stesso rappresentante di un programma inter-governativo delle Nazioni Unite.

Il Comitato Italiano è, infatti, parte integrante dell'organizzazione internazionale del Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia (UNICEF), organo sussidiario dell'ONU che ha il mandato, fondato sulla Convenzione dei Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza, di promuovere e tutelare i diritti e il benessere di tutti i bambini ovunque, anche attraverso l'operato dei Comitati Nazionali per l'UNICEF.

Il Comitato Italiano agisce in Italia in nome e per conto dell'UNICEF in base all'Accordo di cooperazione e secondo un Piano Strategico Congiunto delle attività (JSP) finalizzato a:

- promuovere il benessere dell'infanzia e dell'adolescenza;
- informazione, sensibilizzazione e mobilitazione della società e del Governo sui programmi di cooperazione e di emergenza dell'UNICEF nei Paesi e territori in via di sviluppo;
- sollecitazione di offerte, donazioni e lasciti per conto dell'UNICEF.

2.3 IL MODELLO DI GOVERNANCE DEL COMITATO

Il *modello di governance* del Comitato Italiano per l'UNICEF - Fondazione Onlus è quello di una fondazione del Terzo Settore.

Il Comitato Italiano per l'UNICEF - - Fondazione Onlus si avvale di *a)* volontari, che per libera scelta svolgono attività in favore della fondazione e dei suoi progetti mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità in modo personale e gratuito senza fini di lucro neanche indiretto e *b)* di personale della struttura operativa. Tra i Volontari iscritti all'apposito Albo vengono individuati e nominati i Presidenti Regionali e Provinciali delle sedi presenti in tutto il territorio nazionale.

Sono organi del Comitato Italiano: il Consiglio Direttivo, il Presidente, l'Organo di Controllo. Al verificarsi dei presupposti di legge, che nella fattispecie sussistono, viene nominato un Revisore legale dei conti o una società di revisione legale dei conti. Inoltre, la Fondazione ha un Collegio Consultivo dei Presidenti Regionali e Provinciali, che ha una funzione propositiva e consultiva.

La nomina negli Organi della Fondazione, nonché nel Collegio Consultivo dei Presidenti Regionali e Provinciali da parte dei rispettivi componenti è assunta su base volontaria ed è gratuita a eccezione del Collegio dei Revisori Contabili. Non è consentito il cumulo di più cariche in capo ad una sola persona.

(i) Il Consiglio Direttivo

Il Consiglio Direttivo è l'organo con funzioni politico-strategiche e di governo. Il Consiglio Direttivo opera quale organo collegiale deliberando nel miglior interesse del Comitato Italiano per l'UNICEF, a beneficio dell'UNICEF e dei bambini del mondo.

Il Consiglio Direttivo è composto da tredici membri, compreso il Presidente:

- a) 3 (tre) Consiglieri nominati mediante delibera, rispettando i quorum costitutivo e deliberativo di cui all'art. 15 dello Statuto, tra i volontari, compresi Presidenti Regionali e Provinciali, iscritti da almeno tre anni nell'Albo Nazionale dei Volontari;

- b) 4 (quattro) Consiglieri incluso un componente del movimento YOUNICEF nominati tra i volontari facenti parte dell'”elenco” di numero trenta persone proposto dal Collegio Consultivo ai sensi dell' art. 10.2 dello Statuto;
- c) 6 (sei) Consiglieri nominati tra coloro che fanno parte dell'”elenco” di numero 10 (dieci) persone proposto dalla Commissione Governance ai sensi dell' art. 16.3 dello Statuto

Il Consiglio Direttivo si avvale di una Commissione permanente e da Commissioni temporanee ad hoc – che operano come organi interni al Consiglio medesimo – finalizzate ad attività di studio e proposizione su temi specifici.

La **Commissione Governance**, quale unica commissione permanente del Consiglio Direttivo, ha la funzione di:

- a) supportare il Consiglio Direttivo nel monitorare e promuovere il miglioramento del governo della Fondazione nei termini di cui al Regolamento attuativo approvato dal Consiglio Direttivo;
- b) predisporre – nei termini e con le modalità previste dal Regolamento di funzionamento l'”elenco” di cui all'art. 11.2 lett. c) dello Statuto, scegliendo i potenziali candidati da proporre al Consiglio Direttivo per le nuove nomine a Consigliere in base al già citato art. 11.2 lett. c) tra soggetti non iscritti all'Albo Nazionale dei Volontari, garantendo una adeguata rappresentanza di alto livello dei settori della società civile rilevanti per le attività della Fondazione, quali il settore imprenditoriale, finanziario, giuridico, media e comunicazione, dei diritti dei bambini, della cooperazione internazionale e dello sviluppo, della pubblica amministrazione e dell'università

Il Consiglio Direttivo ha i seguenti compiti:

- 1) elegge nel suo interno, nella prima seduta utile, il Presidente ed il Vice Presidente della Fondazione;
- 2) nomina i nuovi componenti del Consiglio ai sensi dell' art. 11 dello Statuto ed esercita i poteri previsti all'art. 12;
- 3) nomina (i) i componenti dell'Organo di Controllo, individuandone il Presidente, i componenti effettivi ed i componenti supplenti; (ii) il revisore legale o la società di revisione esterna incaricata del controllo contabile e del bilancio; (iii) eventuali periti esterni e consulenti, affidando incarichi su specifiche materie di propria

- competenza; (iv) in caso di opportunità, Commissioni o Gruppi di Lavoro ad hoc, con un mandato specifico e limitato nel tempo su determinate materie;
- 4) nomina e revoca il Direttore Generale, sentito l'UNICEF; inoltre valuta il Direttore Generale. La valutazione viene eseguita formalmente e con regolarità a cadenza annuale;
 - 5) nomina e revoca i Presidenti dei Comitati Regionali e Provinciali;
 - 6) delibera eventuali modifiche dello Statuto nonché la trasformazione, fusione o scissione - anche ai sensi dell'art. 42-bis cod.civ.- con il voto della maggioranza dei due terzi dei membri del Consiglio Direttivo, previa consultazione con l'UNICEF in merito alle modifiche, nel rispetto dell'Accordo di Cooperazione;
 - 7) delibera lo scioglimento della Fondazione ai sensi dell'art. 23 del presente Statuto;
 - 8) delibera sugli atti di straordinaria amministrazione e sugli atti di ordinaria amministrazione;
 - 9) esercita i compiti di responsabilità finanziaria e di supervisione; redige ed approva il bilancio e il bilancio sociale ex art. 14 CTS ed esercita i poteri di cui all'art. 21.4 dello Statuto, compiendo altresì ogni relativo adempimento;
 - 10) delibera sulle erogazioni della Fondazione conformemente a quanto stabilito nello Statuto;
 - 11) fissa, persegue e monitora l'attuazione delle direttive strategiche della Fondazione per assicurare che siano realizzate le finalità e l'oggetto della Fondazione stessa, indica le priorità strategiche in un quadro di medio e lungo periodo e cura e verifica la relativa attuazione;
 - 12) può conferire eventuali specifiche deleghe di funzioni sia al Presidente, che è il legale rappresentante, sia ai singoli componenti del Consiglio Direttivo e delega, sotto la propria responsabilità, la gestione ordinaria della Fondazione al Direttore Generale, nei limiti individuati con propria deliberazione assunta e depositata nelle forme di legge;
 - 13) approva il Piano Strategico Congiunto (JSP), predisposto ai sensi dell'art. 20.5 dal Direttore Generale in cooperazione con l'UNICEF;
 - 14) stabilisce, monitora ed esercita il controllo sulle strutture del management, assicura trasparenza e responsabilità per le attività economiche e finanziarie della Fondazione;
 - 15) controlla l'esecuzione delle delibere da parte del Direttore Generale e del *management*;

- 16) stabilisce i criteri di monitoraggio e valutazione dei Comitati Regionali e Provinciali;
- 17) approva il Regolamento Amministrativo e Regolamento del Collegio Consultivo nonché ogni altro Regolamento interno (incluse le linee guida) ritenuto utile al buon funzionamento della Fondazione;
- 18) garantisce: (i) un'informazione precisa e trasparente sull'attività della Fondazione a tutti i soggetti interessati; (ii) l'attuazione della *mission* dell'UNICEF e delle finalità della Fondazione; (iii) il rispetto dell'Accordo di cooperazione tra l'UNICEF e la Fondazione;
- 19) svolge ogni altro compito/attività ad esso affidato dallo Statuto;
- 20) stabilisce le linee guida relative all'assunzione di personale dipendente e può conferire le deleghe al Direttore Generale per la gestione del personale dipendente;
- 21) può richiedere la convocazione del Collegio Consultivo in conferenza organizzativa;
- 22) appresta un sistema efficace di controlli interni per assicurare una idonea previsione e gestione dei rischi;
- 23) cura i valori e degli interessi della Fondazione e dell'UNICEF;
- 24) assicura la conformità dell'operato della Fondazione alle norme vigenti, agli standard applicabili e agli impegni negoziali assunti, nonché il governo appropriato della Fondazione, assicurando una gestione etica ed efficiente, a tutti i livelli nel rispetto di ruoli e responsabilità chiaramente definiti.

(ii) IL PRESIDENTE DEL COMITATO ITALIANO

Il Presidente è il legale rappresentante del Comitato Italiano; resta in carica per un periodo di quattro anni, compresi i mandati non consecutivi e quelli ricoperti anche quale membro del Consiglio Direttivo anteriormente alla data di entrata in vigore dello Statuto approvato il 05 aprile 2020. In caso di assenza o impedimento temporanei, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente in tutte le sue funzioni.

Il Presidente:

- a) assicura, d'intesa con il Consiglio Direttivo, che le attività del Comitato Italiano siano in linea con la missione, il mandato e le priorità strategiche dell'UNICEF nonché con gli obiettivi del Piano Strategico Congiunto (JSP) e con i principi di

- governance che sovrintendono lo svolgimento delle attività degli Organi del Comitato e della struttura operativa;
- b) intraprende relazioni ed iniziative per il coinvolgimento ed il sostegno del mondo istituzionale, della cultura, dei media e di tutte le realtà significative della società italiana, alla missione e alle attività del Comitato, in linea con le priorità strategiche dell'UNICEF nonché con gli obiettivi dei piani strategici congiunti;
 - c) convoca e presiede il Collegio Consultivo nei casi indicati dallo Statuto, ivi inclusa l'annuale conferenza organizzativa;
 - d) convoca, presiede e coordina i lavori del Consiglio Direttivo che assume le decisioni in qualità di Organo collegiale;
 - e) assicura d'intesa con il Consiglio Direttivo l'osservanza dello Statuto, dei Regolamenti e del Codice di comportamento etico;
 - f) rappresenta il Comitato nei rapporti istituzionali d'alto livello tra lo stesso e le autorità pubbliche e private;
 - g) rappresenta legalmente e in materia di governance il Comitato Italiano nei confronti dell'UNICEF;
 - h) mantiene i rapporti con i Presidenti Regionali e Provinciali e ne propone al Consiglio Direttivo, d'intesa con il Direttore Generale, la conferma o l'eventuale revoca; inoltre, il Presidente, sentito il Direttore Generale, delega di volta in volta i Presidenti dei Comitati Regionali e Provinciali per il compimento di specifici atti;
 - i) nomina i Goodwill Ambassadors in base a specifica procedura approvata dal Consiglio Direttivo;
 - j) concede formalmente, su proposta della struttura, i patrocini a livello nazionale sulla base degli indirizzi dell'UNICEF.

(iii) L'ORGANO DI CONTROLLO

L'Organo di controllo è costituito da tre Sindaci effettivi e due supplenti; i suoi membri sono nominati dal Consiglio Direttivo secondo quanto stabilito dallo Statuto e operano in forma collegiale. L'ufficio di componente dell'Organo di Controllo, ivi compreso quello di Presidente, è ricoperto a titolo gratuito, *salvis iuribus*. I Componenti dell'Organo di Controllo dovranno essere scelti tra le categorie di soggetti di cui all'art. 2397, comma secondo, cod. civ. L'Organo di Controllo vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare

sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dal Comitato Italiano e sul suo concreto funzionamento.

(iv) IL REVISORE DEI CONTI

Il Consiglio Direttivo nomina un Revisore Legale o una Società di Revisione Legale dei Conti iscritti nell'apposito Registro dei revisori legali dei conti.

(v) IL DIRETTORE GENERALE

Il Direttore Generale è il dipendente del Comitato Italiano di livello più elevato: è il responsabile della struttura operativa ed esercita i poteri di gestione ordinaria, delegati dal Consiglio Direttivo, assicurando l'attuazione di tutte le politiche, le finalità e le attività del Comitato Italiano approvate dal Consiglio Direttivo. Garantisce, inoltre, la migliore gestione del patrimonio e del personale dipendente, ispirandosi a principi di efficacia, efficienza, economicità e trasparenza.

Il Direttore Generale è nominato dal Consiglio Direttivo, a seguito di consultazioni con UNICEF ed espletata una procedura di selezione meritocratica, aperta e competitiva. Il Consiglio Direttivo può discrezionalmente attribuirgli eventuali specifici poteri e lo delega responsabile della struttura operativa. Il Direttore Generale ricopre tali funzioni per la durata di quattro anni e può essere riconfermato in base alla valutazione del suo operato.

Il Direttore Generale:

- a) è responsabile per l'attuazione delle deliberazioni del Consiglio Direttivo;
- b) informa il Consiglio periodicamente sulle attività e sull'andamento della Fondazione;
- c) è responsabile della verifica della efficacia dei controlli interni e della stabilità finanziaria della Fondazione, in conformità con le norme vigenti ed applicabili, i regolamenti e i controlli interni e gli impegni negoziali assunti, e dell'implementazione delle raccomandazioni dell'internal audit, ove istituito;
- d) predispone la bozza del Piano Strategico Congiunto, sentito il Presidente, in cooperazione con l'UNICEF, da sottoporre all'approvazione del Consiglio Direttivo e ne cura l'attuazione a tutti i livelli;
- e) predispone il piano di lavoro annuale, il budget e la relazione per il Consiglio Direttivo;
- f) esercita i poteri delegati in materia di gestione delle risorse umane della Fondazione, inclusa quella del personale dipendente, e, previe deleghe, può compiere specifici atti

tra i quali, in via esemplificativa, il potere di assumere il personale e risolvere i rapporti di lavoro;

- g) gestisce attraverso la struttura operativa e supervisiona ogni aspetto organizzativo, amministrativo e finanziario e del personale, compresi i Comitati Regionali e Provinciali; ottimizza tutte le possibili entrate economiche per controllare le spese, nei limiti del budget approvato;
- h) cura e mantiene di concerto con il Presidente i rapporti operativi e le relazioni con l'UNICEF internazionale e ne informa costantemente il Consiglio Direttivo;
- i) prepara i materiali e la documentazione per le adunanze del Consiglio Direttivo e cura la tenuta dei Verbali del Consiglio Direttivo e del libro dell'Organo di Controllo;
- j) è responsabile dell'aggiornamento dell'Albo Nazionale dei Volontari della Fondazione e dell'elenco dei componenti gli Organi della Fondazione;
- k) pianifica, coordina e supporta le attività dei Comitati Regionali e Provinciali previste dal presente Statuto assicurando una comunicazione adeguata, il coinvolgimento, il supporto, la standardizzazione operativa e la formazione, garantendone l'allineamento strategico al mandato e alle attività della Fondazione;
- l) cura la gestione dei rapporti con i Goodwill Ambassadors della Fondazione;
- m) partecipa in qualità di Segretario e, in veste consultiva, alle riunioni del Consiglio Direttivo ed a quelle della Conferenza Organizzativa del Collegio Consultivo.

(v) IL COLLEGIO CONSULTIVO DEI PRESIDENTI DEI COMITATI REGIONALI E PROVINCIALI

Il Collegio Consultivo dei Presidenti dei Comitati Regionali e Provinciali (d'ora in avanti anche detto il "Collegio Consultivo") è costituito con le modalità stabilite nel regolamento interno del Collegio Consultivo della Fondazione.

Il Collegio Consultivo ha un ruolo propositivo e consultivo a favore del Consiglio Direttivo sulle tematiche inerenti il rapporto tra la Fondazione ed i Volontari. Il Collegio Consultivo predispone inoltre - nel rispetto di quanto previsto dal regolamento interno del Collegio Consultivo - un "elenco" di trenta potenziali componenti del Consiglio Direttivo da proporre al Consiglio Direttivo della Fondazione quali candidati per ciascuna delle quattro posizioni vacanti tra i quali il Consiglio Direttivo della Fondazione nominerà i membri del Consiglio stesso ai sensi dell' art. 11.2 lett. b) dello Statuto. L'elenco dei trenta candidati è formato dai

nominativi selezionati tra i Volontari (compresi i Presidenti dei Comitati Regionali e Provinciali) iscritti da almeno tre anni nell'Albo Nazionale dei Volontari della Fondazione. Almeno tre dei Volontari inseriti nell'"elenco" devono essere rappresentanti del movimento Younicesf.

Il Presidente della Fondazione o la maggioranza dei componenti del Consiglio Direttivo, che ne facciano richiesta scritta, possono convocare il Collegio Consultivo una volta l'anno in conferenza organizzativa.

2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Il Comitato ha a disposizione un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il corretto funzionamento della medesima e che possono essere così riassunti:

- **Statuto:** in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo del Comitato Italiano per l'UNICEF – Fondazione Onlus volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione. Nel dettaglio, lo Statuto disciplina l'oggetto del Comitato, la sua composizione, le risorse materiali e umane da cui è formato, i Comitati Locali, gli organi di *governance*.
- **Sistema Normativo Procedurale:** comprende l'insieme delle norme interne, quali regolamenti, policy, e procedure, nonché linee guida approvati dal Consiglio Direttivo, che regolano ruoli, compiti, responsabilità e controlli nell'ambito delle attività e delle fasi che costituiscono i processi del Comitato Italiano per l'UNICEF.
- **Sistema delle procure:** definisce l'attribuzione dei poteri rappresentativi del Comitato Italiano per l'UNICEF.
- **Accordo di cooperazione:** definisce le esclusive modalità di collaborazione tra l'UNICEF – Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia - e il Comitato Italiano per l'UNICEF – Fondazione Onlus.
- **Codice Etico:** rappresenta un sistema di valori dichiarato e condiviso e di principi etici e di deontologia che il Comitato riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi del Comitato stesso.

2.5 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno è un insieme di regole, procedure e strutture organizzative con lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- a)** Efficacia ed efficienza dei processi e delle operazioni poste in essere dal Comitato;
- b)** Qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- c)** Rispetto di leggi, regolamenti, norme e procedure interne;
- d)** Salvaguardia del valore delle attività del Comitato e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

I principali soggetti oggi responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza sono:

- Presidente
- Consiglio Direttivo
- Organo di Controllo
- Revisore dei Conti
- Organismo di Vigilanza

2.6 ASSETTO ORGANIZZATIVO

Ai fini dell'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ha fondamentale importanza la struttura del Comitato, nell'ambito della quale vengono individuati gli organismi essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad essi attribuite.

2.7 L'ACCORDO DI COOPERAZIONE

In data 27 settembre 2011 è stato stipulato l'Accordo di cooperazione tra l'UNICEF e il Comitato Italiano per l'UNICEF – Fondazione Onlus (già Comitato Italiano per l'UNICEF Onlus), che ha definito le modalità di collaborazione tra l'UNICEF - Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia - e il Comitato Italiano per l'UNICEF – Fondazione Onlus.

Tale collaborazione si fonda sul rispetto reciproco e sul comune impegno a favore dei diritti dei bambini in ogni parte del mondo, attraverso il riconoscimento della necessità di concordare meccanismi e procedure per garantire coerenza al lavoro dell'UNICEF e dei

suoi Comitati, per proteggere la reputazione e la credibilità dell'UNICEF e per riuscire a generare ed a utilizzare le risorse con maggiore efficacia.

L'Accordo di Cooperazione si propone di sfruttare il successo ottenuto dalla struttura di Comitati Nazionali propria dell'UNICEF, legittimando e facilitando il loro ruolo vitale di efficaci difensori dei diritti dell'infanzia e di produttori di una quota significativa delle entrate globali dell'UNICEF.

2.8 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

Il Modello persegue i seguenti obiettivi:

- la promozione di una cultura all'interno del Comitato volta ad incoraggiare una condotta eticamente corretta e conforme alla legge;
- la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo destinate a ridurre il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree sensibili e la previsione di specifiche misure idonee a gestire i rischi rilevati;
- la garanzia di un intervento tempestivo, grazie al monitoraggio costante posto in essere dall'Organismo di Vigilanza e dai Responsabili delle singole strutture del Comitato, nonché grazie all'esistenza di obblighi di segnalazione delle eventuali anomalie, finalizzati a prevenire o contrastare comportamenti idonei a configurare ipotesi di reato o comunque violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

2.9 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art. 5 comma 1 del Decreto stabilisce che l'Ente è ritenuto responsabile quando i reati sono commessi nel *suo interesse* o *a suo vantaggio* dai *soggetti apicali* e dai *soggetti sottoposti* alla vigilanza e direzione dei primi.

Come si è avuto modo di anticipare, la responsabilità riscontrabile in capo all'Ente nasce in maniera diversa a seconda che i reati siano posti in essere dall'una o dall'altra categoria di soggetti.

Quanto ai *soggetti apicali*, il Legislatore ha inteso fare riferimento a coloro i quali:

- sono titolari, all'interno del Comitato, di qualifiche formali, come ad esempio quelle di rappresentante legale, o membro del Consiglio Direttivo

- svolgono funzioni di direzione in virtù di specifica delega da parte del Consiglio Direttivo

L'osservanza del presente Modello si impone, altresì, a tutti coloro i quali, pur non facendo parte del Comitato, operino per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi del Comitato Italiano per l'UNICEF- Fondazione Onlus. Il riferimento, a titolo esemplificativo, è a figure quali i Volontari, i collaboratori esterni, i fornitori, o i Partner.

2.10 CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento ufficiale che definisce con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali il Comitato si ispira per raggiungere i propri obiettivi.

Il Comitato Italiano, in sintonia con l'UNICEF, fa propri gli ideali (c.d. *vision*) contenuti nella Carta delle Nazioni Unite, nella Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione e nella Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza.

In questo quadro, il Comitato esprime la propria identità attraverso un sistema di valori dichiarato e condiviso e agisce in un sistema di principi di cui richiede il rispetto, l'implementazione e la diffusione da parte dei suoi membri, operanti su base volontaria.

Coerenza della visione e conseguimento della missione sono attuati e verificati nel rispetto di regole di comportamento etico condivise da tutti i membri che operano nel Comitato Italiano. A tal fine, il Codice Etico raccomanda, promuove e/o vieta il compimento di determinati comportamenti, integrando quanto prescritto dalle leggi penali e civili vigenti, nonché dagli eventuali obblighi previsti dalla contrattazione collettiva ed individuale di riferimento.

Il Codice Etico costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello. Pertanto, le violazioni delle disposizioni in esso contenute rappresentano vere e proprie violazioni del Modello, con tutte le conseguenze da ciò derivanti in tema di applicabilità delle sanzioni disciplinari.

L'art. 22 dello Statuto approvato il 5 aprile 2020 stabilisce che "Tutto il personale e i collaboratori della fondazione, i volontari i Componenti del Consiglio Direttivo, i Componenti dell'Organo di Controllo, i Revisori legali dei Conti, i Goodwill Ambassador della fondazione, nonché ogni partner e/o fornitore della fondazione devono dichiarare l'adesione al Codice di comportamento etico, approvato dal Consiglio Direttivo, e sue successive modifiche.

Con delibera del 15 febbraio 2021 il Consiglio Direttivo ha approvato la Child Safeguarding policy, il Codice di Condotta e la Procedura di segnalazione dei casi di Child Safeguarding, stabilendo che questi documenti debbano essere pubblicati sul sito unitamente al Codice Etico al fine di formarne parte integrante.

2.11 LE ATTIVITÀ PREPARATORIE ALLA DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il Comitato Italiano per l'UNICEF - Fondazione Onlus ha svolto le attività di identificazione delle aree di rischio e risk assessment, necessarie al fine di addivenire alla definizione del Modello.

All'esito di tale lavoro, è stato definito un dettagliato elenco delle aree "a rischio reato", vale a dire quelle aree rispetto alle quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati.

2.12 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone di una "parte generale" e di una "parte speciale". Quest'ultima è suddivisa in sezioni corrispondenti alle diverse categorie di reati identificati.

La *parte generale* comprende:

- una disamina delle disposizioni più rilevanti del Decreto;
- la descrizione delle modalità con cui si è proceduto all'adozione del Modello;
- un'analisi delle componenti del Modello;
- l'indicazione della composizione e del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- l'esame del meccanismo dei flussi informativi verso l'Organismo;
- l'analisi del sistema di formazione e informazione;
- una parte dedicata al sistema disciplinare per le violazioni del Modello.

La *parte speciale* è articolata in diversi paragrafi inerenti:

- la descrizione delle fattispecie di reato oggetto della parte speciale stessa;
- i principi di comportamento;
- i principi generali di controllo;
- le aree a rischio, nonché i principi di controllo specifici;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Costituisce altresì parte integrante del Modello il Codice Etico del Comitato Italiano per l'UNICEF- Fondazione Onlus.

2.13 APPROVAZIONE, MODIFICA E INTEGRAZIONE DEL MODELLO

L'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa del Consiglio Direttivo. Allo stesso compete, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni ogniqualvolta ciò sia necessario a consentire la continua corrispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura del Comitato.

In particolare, il Modello deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento quando, non solo se ne ravvisi la necessità, ma anche si verifichino le seguenti circostanze:

- α) violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello, ove si riscontrasse la possibilità di ulteriore protezione ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- β) significative modificazioni dell'assetto organizzativo del Comitato e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- γ) modifiche del quadro normativo di riferimento ed, in particolare, introduzione di nuove tipologie di reati rilevanti per il Comitato;
- δ) valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

2.14 ATTUAZIONE DEL MODELLO

Il Consiglio Direttivo è responsabile dell'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli aspetti esecutivi.

Per la fase di attuazione, il Consiglio Direttivo e l'Organismo di Vigilanza nei rispettivi ambiti di competenza saranno responsabili dell'implementazione dei vari elementi del Modello. In ogni caso, la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni del Comitato e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di ciascun collaboratore del Comitato ed, in particolare, di ciascun Responsabile di funzione cui è demandata, anche sulla base di un rapporto di servizio con il Comitato stesso, la responsabilità primaria sul controllo delle attività.

3. IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche ‘Controllo di Gestione’) del Comitato Italiano per l’UNICEF prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che alla verificabilità e alla tracciabilità delle spese, l’efficienza e l’economicità delle attività del Comitato, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse a disposizione delle singole aree/funzioni/uffici del Comitato ed il perimetro nell’ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto stabilito in sede di definizione del *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di *budget*, così come la previsione di flussi formalizzati di *reporting* agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio esercizio.

Il *budget* è redatto sulla base dei piani strategici predisposti da UNICEF internazionale.

4. IL SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

4.1 LA GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l’obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all’identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all’individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime devono avere priorità sulle seconde;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;

- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive del Comitato con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definiti all'interno del Documento di Valutazione dei rischi, predisposto ai sensi della normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul lavoro, che prevede, tra l'altro, la puntuale definizione di compiti, ruoli e responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della SSL, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

Inoltre, il Comitato ha predisposto un sistema di flussi informativi che consente la circolazione delle informazioni all'interno del Comitato, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva e adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

4.2 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA

Il Comitato ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, un efficace ed efficiente sistema di controllo. Quest'ultimo è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa del Comitato. In questo senso è previsto il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti del Comitato con specifici compiti in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Tali soggetti intervengono, tra l'altro, in materia: a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge; b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche; c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali

misure; e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del sistema preventivo adottato dal Comitato a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE ALL'INTERNO DEL COMITATO

Il Consiglio Direttivo del Comitato Italiano per l'UNICEF è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, autorizzando altresì i delegati al conferimento di procure con analoghi o più limitati poteri, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Nello specifico, come stabilito nello Statuto del Comitato Italiano il Consiglio Direttivo può conferire specifiche deleghe di funzioni sia al Presidente, che è il Legale Rappresentante, sia ai singoli Componenti del Consiglio e delega, sotto la propria responsabilità, la gestione ordinaria della fondazione al Direttore Generale³ nei limiti individuati con propria deliberazione assunta e depositata nelle forme di legge.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno del Comitato Italiano sono sempre puntualmente individuati: essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega. In specifiche materie, le procure saranno conferite con puntuale indicazioni dei poteri, a titolo gratuito e con obbligo di rendiconto.

I poteri così conferiti, peraltro, sono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura del Comitato.

¹ Al Direttore Generale è stata conferita (in data 25 luglio 2018) la delega per la gestione del capitale umano e la delega di attribuzioni e compiti in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/08).

5.1 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE NEL COMITATO

Le procure e, ove necessario, le deleghe, previo vaglio da parte dell'Ufficio Legale, sono sempre formalizzate attraverso atti notarili e comunicate mediante lettere di incarico redatte su carta intestata del Comitato Italiano per l'UNICEF, oltre che firmate "per accettazione" dal destinatario.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, inoltre, le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione o ai poteri ad esso attribuiti ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato, salvo diversa valutazione del Notaio rogante nel caso di procure e deleghe notarili;
- oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito del Comitato Italiano. E' facoltà dell'Organizzazione non prevedere un limite di valore laddove si tratti di poteri riferiti ad attività non suscettibili di valutazione economica o qualora vengano conferiti poteri volti ad acquisire, gestire e alienare beni da eredità, legati, polizze vita e donazioni, fermo restando l'obbligo di rendiconto e il rispetto delle norme di legge applicabili.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente monitorato nel suo complesso e, ove necessario, aggiornato dall'Ufficio Legale, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura del Comitato, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze dello stesso.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 NATURA E FUNZIONI

L'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto pone come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa l'istituzione di un Organismo di

Vigilanza (di seguito anche Organismo o OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e chiamato a:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'Ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni del Comitato, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta, sia attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto dal Modello

Secondo il dettato normativo, l'Organismo deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non deve incorrere in omessa o insufficiente vigilanza e deve essere destinatario degli obblighi di informazione previsti dal Modello.

La nomina dell'Organismo spetta al Consiglio Direttivo, il quale ne sceglie i membri tra soggetti che siano dotati del requisito di onorabilità e delle competenze professionali meglio specificate nel paragrafo 6.3.

L'Organismo ha composizione plurisoggettiva ed è formato da tre membri effettivi, di cui un membro interno e due membri scelti, invece, tra professionisti esterni al Comitato (al fine di rafforzare il requisito di autonomia e indipendenza).

Allo scopo di assolvere alle funzioni indicate dal Decreto, l'OdV è chiamato tra l'altro a:

- effettuare una ricognizione delle attività del Comitato con l'obiettivo di individuare eventuali nuove aree sensibili ai sensi del Decreto;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la concreta ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura del Comitato e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - ove necessario - eventuali aggiornamenti, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività del Comitato, e della normativa vigente;
- garantire nel tempo la validità del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture interessate, le azioni necessarie affinché lo stesso sia attualmente efficace nella prevenzione dei reati. Tale compito è da intendersi come potere-dovere:

- di inoltrare al Presidente e alle diverse funzioni/aree competenti proposte di adeguamento delle procedure richiamate dal Modello, verificando successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;
 - di inoltrare al Consiglio Direttivo o a un suo membro munito dei necessari poteri proposte di modifiche del Modello.
- attivare, in attuazione del Modello, idonei flussi informativi che consentano il continuo aggiornamento dalle strutture interessate e dagli organi del Comitato, sulle attività sensibili; nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello e delle procedure ivi richiamate;
 - predisporre periodicamente le comunicazioni per i vertici del Comitato;
 - promuovere l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello; esprimere il proprio parere in ogni caso in cui il procedimento sia stato già attivato;
 - effettuare verifiche periodiche presso le strutture operative ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello;
 - promuovere presso la competente struttura del Comitato un adeguato processo formativo/informativo per il personale e in generale per tutti i soggetti destinatari del Modello e verificarne l'attuazione.

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della libertà di accesso alle informazioni necessarie per l'esercizio delle proprie funzioni e dei propri poteri, sia della libertà di iniziativa quanto alla promozione di verifiche dell'osservanza e dell'attuazione del Modello presso le strutture operative ritenute a rischio reato.

In capo a tutte le strutture, ai dipendenti e ai membri degli organi del Comitato, sussiste l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni inoltrate dall'Organismo di Vigilanza. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo del Comitato.

Ai fini dello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo:

- può dotarsi di un regolamento interno, che disciplini gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, etc.), nonché approvare un piano delle verifiche da porre in essere;

- accede a ogni informazione o dato ritenuto utile, anche mediante richiesta ai responsabili delle strutture del Comitato interessate;
- si avvale, quale supporto operativo, delle strutture interne formate da soggetti in possesso delle doti professionali richieste per l'espletamento dei compiti affidati;
- chiede l'ausilio delle altre funzioni del Comitato di volta in volta utili;
- ricorre, ove necessario, a consulenti esterni di comprovata professionalità ed esperienza, nel rispetto delle modalità stabilite all'interno del Comitato per l'attribuzione degli incarichi di consulenza.

L'Organismo può delegare a uno dei membri specifici adempimenti, con l'obbligo di riferire agli altri membri. In ogni caso, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo anche in ordine alle funzioni delegate o per esso svolte dalle strutture del Comitato.

6.2 COMPOSIZIONE E NOMINA

Sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto, così come sinora interpretate dalla giurisprudenza, e dei suggerimenti forniti dalle Linee Guida di Confindustria, il Comitato Italiano per l'UNICEF- Fondazione Onlus ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, formato da tre componenti.

Il Consiglio Direttivo al fine di nominare i membri dell'OdV, sceglie tra i soggetti più idonei a svolgere il tipo di attività richiesta, attesa la sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione.

6.3 NOMINA DEI MEMBRI, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA

Possono essere nominati membri dell'OdV i soggetti in possesso delle professionalità necessarie per l'espletamento delle funzioni e/o che abbiano maturato specifica esperienza in ambito aziendale. In particolare, le competenze richieste afferiscono alle materie economiche, finanziarie, giuridiche e alle scienze organizzative e aziendalistiche. I membri dell'Organismo possono ricoprire funzioni o cariche all'interno del Comitato, purché queste non comportino poteri gestionali di amministrazione attiva incompatibili con l'esercizio delle funzioni dell'Organismo.

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'OdV:

1. la condanna, anche in primo grado, o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. la condanna, anche in primo grado, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. la condanna anche in primo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
4. la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
5. l'esercizio o il potenziale esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta da Comitato Italiano per l'UNICEF - Fondazione Onlus.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto d'interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni – e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione – a darne immediata comunicazione al Consiglio Direttivo, onde consentire la sostituzione nell'incarico.

Costituiscono cause di decadenza dei componenti dell'OdV:

1. il rinvio a giudizio per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
2. il rinvio a giudizio per reati contro la pubblica amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
3. la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
4. l'esercizio di attività in concorrenza o in conflitto di interessi con quella svolta dal Comitato Italiano per l'UNICEF – Fondazione Onlus;
5. l'omessa comunicazione di una situazione di incompatibilità o di conflitto di interessi con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza o la violazione, in tali ipotesi, dell'obbligo di astensione.

6.4 DURATA DELLA CARICA

L'OdV ha una durata di 5 anni; i membri possono essere rinominati e rimangono comunque in carica fino all'accettazione dei successori.

La cessazione dalla carica è determinata - oltre che dalla scadenza del periodo di durata - da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente, e, per quanto riguarda i

membri interni al Comitato nominati in ragione della funzione ricoperta all'interno dello stesso, dal venir meno della titolarità di tale funzione. La rinuncia da parte dei membri dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio Direttivo per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. La rinuncia ha effetto immediato, se rimane in carica la maggioranza dei membri dell'Organismo o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'Organismo si è ricostituita, in seguito all'accettazione dei nuovi membri.

La revoca dell'incarico conferito a uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza può essere deliberata dal Consiglio Direttivo, sentito il parere non vincolante dell'Organo di Controllo , per giusta causa, corrispondente a:

- un grave inadempimento ai propri doveri/funzioni, così come definiti nel Modello;
- la condanna del Comitato, ai sensi del Decreto, anche con provvedimento non ancora passato in giudicato, motivato sulla base della “omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo;
- il verificarsi di una delle cause di decadenza;
- la violazione del divieto di comunicazione e diffusione delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni ai sensi del paragrafo 6.7.

In caso di cessazione per qualunque causa di un membro dell'Organismo, il Consiglio Direttivo provvede senza ritardo alla sua sostituzione con apposita delibera. In tal caso, il componente sostituito dura in carica fino alla scadenza degli altri membri dell'OdV.

In caso di cessazione del Presidente, le relative funzioni sono assunte, fino all'accettazione del nuovo Presidente, dal membro più anziano.

E' in ogni caso fatta salva, a garanzia della continuità di azione dell'OdV, la possibilità per il medesimo Organismo di operare nella pienezza delle sue prerogative se, a seguito di cessazione per qualunque causa di un suo membro, rimane in carica la maggioranza dei componenti ivi compreso il Presidente.

6.5 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE

L'Organismo si riunisce almeno trimestralmente. Le riunioni sono convocate dal Presidente, anche su richiesta congiunta degli altri membri.

Le riunioni dell'Organismo sono valide quando è presente la maggioranza dei membri in carica e sono presiedute dal Presidente.

La mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo, comporta la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo.

Le riunioni possono svolgersi anche con i partecipanti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, con il supporto di apparecchiature audio/video o anche solo collegamenti audio, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri.

In caso di riunioni a distanza è necessario che:

- sia consentito al Presidente di accertare inequivocabilmente l'identità e la legittimazione degli intervenuti, di regolare lo svolgimento della seduta, constatare e proclamare i risultati della votazione;
- sia consentito al Presidente e al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi oggetto di verbalizzazione;
- sia consentito agli intervenuti di scambiarsi e visionare documentazione e comunque di partecipare in tempo reale alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno.

La riunione si ritiene svolta nel luogo ove siano presenti il Presidente e il soggetto verbalizzante. Le delibere dell'Organismo sono adottate a maggioranza assoluta dei presenti anche con indicazione di eventuale posizione minoritaria.

Il verbale della riunione, sottoscritto dai membri intervenuti, deve essere conservato agli atti dell'Organismo.

E' fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di informare gli altri membri di ogni interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi, con un'attività dell'Organismo, precisandone in particolare la natura, i termini, l'origine e la portata, e astenendosi in ogni caso dal partecipare alle deliberazioni riguardanti l'attività stessa. Nel caso in cui al membro sia stata delegata un'attività, lo stesso deve astenersi dal compierla e investire della questione l'intero Organismo.

6.6 REPORTING

Ferma restando la continua linea di comunicazione che intercorre con il Presidente, l'OdV predispone annualmente una relazione indirizzata al Consiglio Direttivo e al Collegio Sindacale nella quale comunica:

- l'attività svolta e le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle verifiche effettuate e del loro esito e delle anomalie rilevate;

- l'eventuale necessità di aggiornamento, integrazione o modifica del Modello, a seguito di interventi legislativi o di cambiamenti nell'assetto organizzativo del Comitato.

L'OdV riferisce tempestivamente per iscritto al Consiglio Direttivo e al Collegio Sindacale la rilevazione di violazioni del Modello da parte dai membri di tali organi.

6.7 TUTELA DELLE INFORMAZIONI E DIVIETO DI COMUNICAZIONE

L'Organismo conserva per un periodo minimo di dieci anni copia cartacea e/o informatica di tutto il materiale relativo all'attività svolta.

L'accesso all'archivio da parte di soggetti terzi deve essere preventivamente autorizzato dall'Organismo e svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

I membri dell'Organismo sono nominati Autorizzati al Trattamento dei dati dal Comitato ai sensi del Regolamento (UE) 679/2016 (GDPR) e adottano ogni cautela idonea a preservare i dati stessi.

I componenti dell'OdV, quelli delle strutture del Comitato e i consulenti di cui esso dovesse avvalersi non possono comunicare o diffondere notizie, informazioni, atti e documenti acquisiti nell'esercizio delle proprie attività, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dal Modello e dalle disposizioni vigenti.

7. FLUSSI INFORMATIVI

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto:

- le azioni intraprese per dare seguito ai suggerimenti formulati dall'OdV
- tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto da ciascuna parte che concorre a costituire il modello

In particolare devono senza indugio essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le 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 di cui al D.Lgs.231/2001 commessi nell'interesse o a vantaggio del Comitato
- l'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs.231/2001

- gli eventuali rapporti preparati dai Responsabili delle Funzioni del Comitato nell'ambito della propria attività, da cui si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs.231/2001
- gli interventi organizzativi e normativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello
- le notizie in merito ai procedimenti disciplinari avviati, alle eventuali sanzioni applicate ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni

Al fine di facilitare il flusso di informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati.

7.1 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI (C.D. WHISTLEBLOWING)

I Destinatari del Modello, inoltre, possono presentare all'OdV segnalazioni sulle irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, che hanno ad oggetto:

- le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti
- le violazioni del presente Modello

In conformità a quanto previsto in tema di *whistleblowing* dall'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, e con riferimento anche alla "*Whistleblowing policy*" di UNICEF, il Comitato ha istituito un apposito canale per la trasmissione di tali segnalazioni (in seguito "Segnalazioni") e ha predisposto una policy approvata dal Consiglio Direttivo sul *whistleblowing* e sulla gestione delle stesse segnalazioni.

Il canale istituito e la policy adottata garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione, se effettuata in buona fede, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Comitato o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV nel valutare le Segnalazioni ricevute e prendere le conseguenti iniziative si attiene alla procedura di gestione delle stesse contenuta nella policy.

Sono sanzionati coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, Segnalazioni che si rivelano infondate perché false, proditorie o implausibili e che possano comunque compromettere l'efficacia generale del Modello.

L'OdV inoltre garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tal fine, sono sanzionati coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L'efficacia del Modello dipende ovviamente dall'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei destinatari, con diversi gradi di approfondimento in relazione alla qualifica rivestita e al coinvolgimento nelle attività sensibili. L'Organismo di Vigilanza promuove l'informazione e la formazione del personale dipendente, in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane, nonché quella dei Volontari, in collaborazione con l'Ufficio volontari.

Nella disciplina dei rapporti contrattuali con collaboratori, fornitori, partner e consulenti in genere, si devono predisporre apposite clausole che prevedano, previa dichiarazione di presa visione dell'estratto del Modello e dell'allegato Codice Etico, in caso di violazione dei principi dettati dal D.Lgs.231/2001 o da quanto contenuto nel Codice Etico, nonché di avvio di procedimento per l'accertamento della commissione di reati presupposto, limitatamente alle attività oggetto dell'incarico, la risoluzione del contratto stesso.

I membri del Consiglio Direttivo si impegnano al rispetto del Modello all'atto della sua approvazione; in tale occasione, il Modello viene altresì comunicato ai membri dell'Organo di Controllo, i quali assumono identico obbligo. Nel caso di modifiche nella composizione dei suddetti organi, il Consiglio Direttivo, in qualità di organo responsabile dell'adozione del Modello, si assicura che venga inviata copia del Modello ai nuovi membri.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 I PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello di organizzazione, gestione e controllo può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico.

Costituisce dunque violazione del Modello qualsiasi azione non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nonché dall'esito dello stesso, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso. Detto sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti (compresi i dirigenti), ai Volontari (compresi i Presidenti dei Comitati Regionali e Provinciali), ai membri del Consiglio Direttivo, ai membri dell'Organo di Controllo, ai membri dell'OdV, ai collaboratori esterni, ai partner e ai fornitori (così come puntualmente definiti all'Allegato 3 del Modello).

9.2 TIPOLOGIA E CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Per quanto concerne la natura delle sanzioni applicabili in relazione ai singoli soggetti destinatari del Modello, si rinvia all'Allegato 3 "Sistema Disciplinare".