MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ASSOCIAZIONE GRUPPO OASI APS

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Documento approvato dal Consiglio Direttivo con delibera del 29/6/ 2022

Parte Generale

1. *Quadro normativo: il D. Lgs. 231/01*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti.

Anche gli Enti del Terzo settore, come noto, sono ricompresi all'interno del perimetro soggettivo del Decreto: la normativa, infatti, si applica ai soggetti no profit, agli enti non commerciali (con o senza personalità giuridica), come associazioni, fondazioni.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita *"amministrativa"* dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal **compimento di reati**, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi da persone fisiche **in rapporto qualificato** con l'ente, come ad esempio persone che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *"soggetti apicali"*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *"sottoposti"*).

Occorre, inoltre, che il reato sia stato commesso **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**. Al contrario, l'Ente non sarà ritenuto responsabile se i soggetti di vertice, nel commettere il reato, abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001, richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *"colpa di organizzazione"*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di seguito elencati, da parte dei soggetti indicati.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti apicali, sia da soggetti sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, l'articolo 6 del Decreto 231 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"Organismo di Vigilanza" o l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ex D.Lgs. 231/2001
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua concreta ed efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Organizzazione intende scongiurare.

Secondo le indicazioni delle principali linee guida per la redazione dei modelli ex D.Lgs. 231/2001, il Modello è stato predisposto secondo le seguenti fasi:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'art. 7 del Decreto 231 individua un ulteriore requisito affinchè si possa parlare di efficace attuazione del modello:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

2. *Reati presupposto*

La suddetta responsabilità amministrativa non è stata estesa ad ogni reato previsto dal sistema penale italiano, bensì solo ad alcune categorie predeterminate dal legislatore, i c.d. reati-presupposto. Rispetto alla tipologia di reati previsti, il Decreto legislativo n. 231, integrato dai successivi aggiornamenti normativi, contempla, alla data di adozione del presente modello, le seguenti fattispecie:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001)

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009)
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione e abuso d'ufficio (Art 25, D.Lgs. n. 231/2001)
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (ari. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.l, D.Lgs. n. 231/2001)
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art.25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001)
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

3. Sanzioni

Qualora venga accertata la responsabilità dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono comminabili, ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni amministrative:

- sanzione pecuniaria
- sanzioni interdittive
- confisca del profitto illecito
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del decreto 231 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote. L'articolo 10 del Decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1.549 euro. Pertanto, la sanzione pecuniaria può arrivare fino a circa 1,5 milioni di euro.

Le sanzioni interdittive 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.

Le sanzioni interdittive possono incidere pesantemente sull'attività dell'ente e possono essere applicate, quali misure cautelari, anche prima della sentenza di condanna.

4. Descrizione dell'Associazione e della sua attività

L'Associazione e la mission

L'Associazione Gruppo Oasi APS è un'associazione nata dalla volontà di un gruppo di giovani nel 1996 per dare inizialmente risposta ai bisogni delle giovani generazioni della Circoscrizione del Bondone nel Comune di Trento, favorendo momenti di aggregazione in cui i ragazzi potessero diventare protagonisti, trovando il modo per esprimersi e valorizzando le loro doti. Nel corso degli anni l'Associazione ha vissuto un'evoluzione e ha rivisto e ampliato la propria mission, la quale oltre a prevedere l'attivazione di percorsi di promozione a sostegno della cultura giovanile, è stata riorientata nella promozione di attività e progetti con l'obiettivo di valorizzare il volontariato e sostenere il territorio e le famiglie che vi abitano, mantenendo alta l'attenzione verso la prevenzione e il contrasto alle situazioni di marginalità e disagio sociale. L'Associazione ha approvato in data 23/06/2021 un cambio statutario che prevede la trasformazione da Organizzazione di Volontariato ad Associazione di Promozione Sociale.

L'Associazione risulta iscritta presso il Registro Unico Nazionale del Terzo Settore alla sezione Associazioni di Promozione sociale.

Secondo quanto previsto dall'art. 2 dello Statuto sociale: "*L'Associazione persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, attraverso l'esercizio, in via esclusiva o principale, in favore dei propri associati, di loro familiari o di terzi, delle attività di interesse generale individuate dalle seguenti lettere dell'art. 5 del D.Lgs. n. 117/2017, avvalendosi in via prevalente dell'attività di volontariato dei propri associati o delle persone aderenti agli enti associati:*

1) *Interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni (lett. a);*
2) *Educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa (lett. d);*
3) *Organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 117/2017 (lett. i);*
4) *Formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa (lett. l)".*

Per quanto riguarda finalità e attività, l'art. 3 dello Statuto dispone:

"L'Associazione persegue le seguenti finalità:

a) *Promuovere e sostenere il senso di volontariato e la cittadinanza attiva, a partire dall'educazione dei minori al senso civico e allo spirito di solidarietà in favore di altri;*
b) *Sostenere il territorio nell'organizzazione, promozione e gestione di attività volte allo sviluppo del benessere della comunità, valorizzando a tale scopo le proprie competenze ed esperienze;*
c) *Favorire la diffusione di iniziative che mirano alla valorizzazione di beni culturali, artistici e paesaggistici di interesse sociale, storico e territoriale, in particolar modo quelle che prevedono l'apporto della cultura e delle pratiche del volontariato;*
d) *Sostenere e gestire progetti educativi, ludici e ricreativi - in particolare destinati a minori e famiglie - per favorire lo sviluppo del benessere nel tempo extra-scolastico, l'integrazione, la prevenzione e il contrasto di situazioni di marginalità e disagio.*

Per raggiungere gli scopi suddetti l'Associazione potrà svolgere le seguenti attività:

a) *Attivazione ed adesione a progettualità e processi partecipativi, anche in rete, in risposta ai bisogni del territorio;*
b) *Coinvolgimento attivo e responsabile della cittadinanza, fin dai giovanissimi, quale esempio di buona prassi, attraverso iniziative che prevedono la partecipazione diretta e valorizzano l'apporto del volontario;*
c) *Creazione di occasioni di formazione per i volontari nelle varie fasce di età, formando e sostenendo lo spirito del volontariato e trasmettendo gli strumenti sul campo per svolgere al meglio il proprio operato;*

d) *Promozione, ideazione e partecipazione diretta ad iniziative e progetti territoriali anche co-organizzate da altri Enti del Terzo Settore e/o gruppi informali di cittadini, quali manifestazioni culturali, sportive, di aggregazione sociale;*

e) *Realizzazione di incontri con le realtà formali e informali presenti sul territorio, per l'ascolto dei bisogni dei cittadini, lo scambio di conoscenze ed esperienze al fine di dare risposte sostenibili attraverso la messa in atto delle risorse disponibili;*

f) *Realizzazione di attività tematiche che valorizzano i beni territoriali, come l'organizzazione di mostre, attività didattiche, incontri con esperti locali, percorsi di socialità che mettono al centro della progettualità il patrimonio presente quale collettore di aggregazione, trasmissione di cultura, relazione intergenerazionale;*

g) *Valorizzazione, per il pubblico di minori, della funzione educativa della lettura, permettendo di avvicinare bambini e ragazzi alla sperimentazione diretta del valore socializzante ed espressivo del libro anche al di fuori del contesto scolastico; promozione, per il pubblico più ampio, di iniziative di incontro culturale quali allestimenti, presentazioni di pubblicazioni editoriali locali e non, letture tematiche;*

h) *Realizzazione di proposte ludiche, didattiche, educative, come ad esempio giochi di gruppo liberi, di società, di ruolo ed a tema, al fine di aiutare i minori nella condivisione della conoscenza, nell'esplorazione, nel fare, nello sperimentare, favorendo l'attività cognitiva e l'apprendimento, stimolando le relazioni con gli altri e con il mondo;*

i) *Conduzione di laboratori manuali ed espressivi di creatività per minori ed adulti, al fine di sviluppare nei bambini e ragazzi la curiosità ed i piani sensoriali che di volta in volta e nel susseguirsi dei diversi stadi di sviluppo, emergono in maniera diversa nel percorso di vita del minore; le attività laboratoriali per gli adulti si arricchiscono di finalità legate al sostegno, riscoperta e libera espressione delle proprie attitudini e capacità;*

j) *Realizzazione di attività all'aperto, come uscite sul territorio, in luoghi significativi della città ed attività ludiche nei Parchi territoriali, per conoscere, vivere e valorizzare le peculiarità dell'ambiente che ci circonda, trasmettere il valore e la cultura del patrimonio locale;*

k) *Attuazione di proposte estive per minori da svolgere in prevalenza nel territorio di riferimento, che permette anche durante i mesi estivi di fare esperienze di crescita che valorizzano le diverse capacità di bambini e ragazzi; l'attività estiva si caratterizza per le finalità sia di tipo ludico-ricreativo che di prevenzione del disagio, andando a sviluppare l'accoglienza e l'aiuto verso l'altro;*

l) *Rafforzamento dell'alleanza fra scuola, famiglia e territorio, attivando sinergie con le scuole ed i servizi del territorio predisponendo, laddove vi sia bisogno, interventi educativi ad integrazione di quelli già esistenti o svolgendo una funzione di orientamento alle famiglie verso percorsi che prevedano anche prese in carico più complesse ed individualizzate;*

m) *Predisposizione di uno spazio-compiti per minori, che sostenga bambini e ragazzi nella gestione autonoma del proprio tempo di lavoro e contestualmente vivere l'esperienza scolastica in modo più consapevole;*

n) Promuovere, aderire e organizzare progettualità di formazione extra-scolastica, per minori dei vari ordini e gradi dell'istruzione, anche in collaborazione con varie figure professionali;

o) Svolgere ogni altra attività non specificamente menzionata in tale elenco, ma comunque collegata con quelle precedenti, purché coerente con le finalità istituzionali ed idonea a perseguirne il raggiungimento".

Informazioni generali

L'Associazione ha sede a Cadine (frazione di Trento) in via del Molin, 34.

Telefono0461 415098

349 7086622

Sito webwww.oasi.tn.it

Email: info@oasi.tn.i

Pec: gruppooasi@pec.it

L'operato dell'Associazione viene portato avanti soprattutto sul territorio di riferimento della Circoscrizione del Bondone e nel Comune di Trento.

Autorizzazioni: Autorizzazioni al funzionamento di struttura socio assisten- ziale (art. 35 della l.p. n. 14 del 1991 e d.p.p. n. 31-152/leg del 2003) di data 3 aprile 2012 rilasciate ai sensi art. 14 D.P.G.P della P.A.T del 27/11/00 n.30-48/Leg.

Accreditamenti: Accreditamento temporaneo Servizio socio assistenziale d.P.P. n.3-78/Leg del 9 aprile 2018.

Certificazioni: Marchio Family in Trentino, con Deliberazione della Giunta Provinciale n.855 di data 30 maggio 2014 e rinnovato in data 20/10/2021.

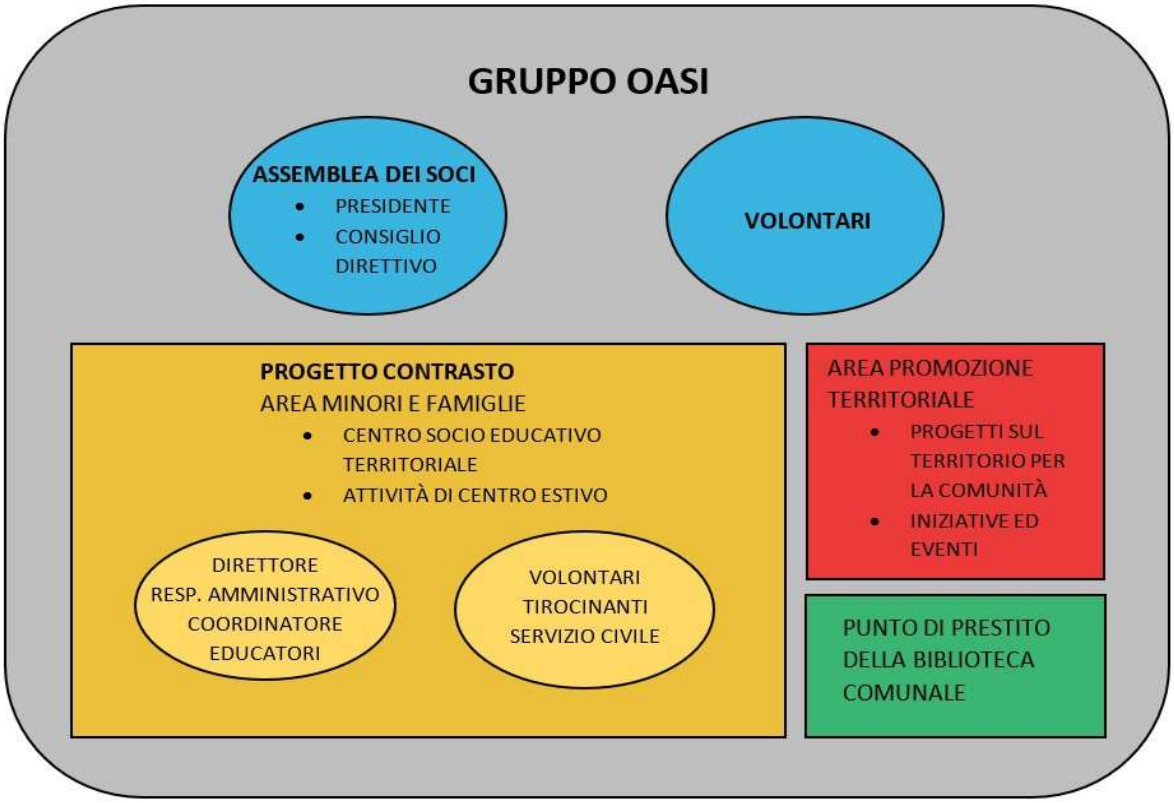
Albi, registri ed elenchi P.A.

Iscrizione al registro dei soggetti privati idonei al convenzionamento ai sensi art. 39 L.P.14/91, determinazione del Dirigente del Servizio Politiche Sociali e Abi- tative n. 297 del 30/05/2011.

Iscrizione nell'elenco dei Soggetti abilitati all'erogazione dei Servizi di cura ed educazione acquisibili mediante Buoni di Servizio cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo rilasciata con Determinazione del Dirigente n.82 di data 25 maggio 2018.

Iscrizione nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS).

Organigramma



Organi dell'Associazione

Sono organi di Gruppo Oasi APS:

Assemblea dei soci

L'Assemblea è l'organo sovrano dell'Associazione ed è composta da tutti gli associati in regola con il versamento della eventuale quota associativa annuale.

Sono compiti dell'assemblea (ordinaria):

- approvare il bilancio di esercizio, predisposto dal Consiglio Direttivo;
- approvare l'eventuale programma annuale e pluriennale di attività, predi- sposto dal Consiglio Direttivo;
- approvare l'eventuale bilancio sociale, predisposto dal Consiglio Direttivo;
- determinare il numero, eleggere e revocare i membri del Consiglio Direttivo;
- eleggere e revocare il Presidente dell'Associazione;
- eleggere e revocare i componenti dell'organo di controllo, obbligatoriamente nominato al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 30 del Codice del Terzo settore;
- eleggere e revocare l'organo di revisione, obbligatoriamente nominato al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 31 del Codice del Terzo settore;

- decidere sui ricorsi contro i provvedimenti di diniego di adesione e di esclusione dall'Associazione;
- approvare l'eventuale regolamento attuativo dello Statuto e gli altri regolamenti predisposti dal Consiglio Direttivo per il funzionamento dell'Associazione;
- deliberare sulla responsabilità dei componenti degli organi sociali, ai sen- si dell'art. 28 del Codice del Terzo settore, e promuovere l'azione di responsabilità nei loro confronti;
- deliberare su ogni altro argomento posto all'ordine del giorno o sottoposto al suo esame da parte del Consiglio Direttivo o da altro organo sociale.

Organo direttivo

L'Associazione è gestita da un Consiglio Direttivo composto da 6 consiglieri, compresi Presidente e Vicepresidente che rimarrà in carica fino a giugno 2024. Composizione del Consiglio Direttivo in carica:

Marco Delama - Presidente

Daniela Sicurelli - Vicepresidente

Mattia Chemotti - Consigliere

Eleonora Dolzani - Consigliere

Pierluigi La Spada - Consigliere

Alessandro Magnago - Consigliere

Il Consiglio Direttivo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Associazione, ed in particolare ha il compito di:

a) curare l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea degli associati;
b) redigere il bilancio di esercizio, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
c) redigere l'eventuale programma annuale e pluriennale di attività, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
d) redigere l'eventuale bilancio sociale, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
e) nominare il Vicepresidente e il Segretario dell'Associazione;
f) decidere sulle domande di adesione all'Associazione e sull'esclusione degli associati;
g) redigere gli eventuali regolamenti interni per il funzionamento dell'Associazione, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
h) decidere l'eventuale quota associativa annuale, determinandone l'ammontare;
i) provvedere, entro un termine congruo, ad informare gli associati in merito all'obbligo di versare la quota associativa entro il termine stabilito in statuto;
j) deliberare la convocazione dell'Assemblea;
k) decidere in merito agli eventuali rapporti di lavoro con i dipendenti, oltre che con collaboratori e consulenti esterni;

l) ratificare o respingere i provvedimenti adottati d'urgenza dal Presidente;
m) curare la tenuta dei libri sociali dell'Associazione;
n) deliberare l'eventuale svolgimento di attività diverse, e documentarne il carattere secondario e strumentale rispetto alle attività di interesse generale;
o) deliberare l'istituzione di sezioni o sedi secondarie;
p) adottare ogni altro provvedimento che sia ad esso attribuito dal presente Statuto o dai regolamenti interni;
q) adottare in generale tutti i provvedimenti e le misure necessarie all'attuazione delle finalità istituzionali, oltre che alla gestione e al corretto funzionamento dell'Associazione.

Il Presidente

Il Presidente è il legale rappresentante dell'Associazione e la rappresenta di fronte a terzi ed in giudizio.

Il Presidente è eletto direttamente dall'Assemblea tra i propri associati in regola con il versamento della eventuale quota associativa annuale.

Il Presidente ha la responsabilità generale della conduzione e del buon andamento dell'Associazione, ed in particolare ha il compito di:

a) firmare gli atti e i documenti che impegnano l'Associazione sia nei riguardi degli associati che dei terzi;
b) curare l'attuazione delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo;
c) adottare, in caso di necessità, provvedimenti d'urgenza, sottoponendoli entro 15 (quindici) giorni alla ratifica da parte del Consiglio Direttivo;
d) convocare e presiedere l'Assemblea degli associati e il Consiglio Direttivo.

Funzionigramma

Gli organi del Gruppo Oasi sono primariamente l'Assemblea dei Soci e il Consiglio Direttivo. L'Assemblea dei Soci si riunisce in seduta ordinaria almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio consuntivo. Il Consiglio Direttivo è composto da 2 a 6 consiglieri eletti dall'Assemblea e al loro interno eleggono il Presidente. Ha il compito di tradurre in strategie operative la missione e il progetto dell'organizzazione. Il Presidente ha la rappresentanza dell'Associazione di fronte a terzi. Convoca e conduce le riunioni dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio Direttivo.

Per quanto riguarda l'attività svolta presso il Centro Contrasto le funzioni sono come di seguito ripartite:

Il Direttore del Centro Contrasto ha la responsabilità generale del buon andamento del servizio e delle attività; si occupa della gestione generale e della parte di rapporto con i Servizi Sociali, i Servizi Sanitari e le agenzie educative

del territorio. Interviene, a seconda dell'esigenza, nei vari momenti di pianificazione, organizzazione, realizzazione e verifica delle attività. Sovrintende l'andamento delle attività e degli interventi, nonché di verifica e rendicontazione. Il Direttore si avvale nella sua azione del supporto stretto del Coordinatore e del Responsabile Amministrativo.

Il Coordinatore presidia il servizio, coordina e organizza l'operato di educatori, operatori, ragazzi in Servizio Civile, volontari e tirocinanti, collabora al- l'ideazione, alla stesura progettuale e alla rendicontazione di progetti e attività; coordina l'equipe, verifica lo svolgimento delle attività e la gestione quotidiana dei progetti educativi curandone inoltre la promozione e comunicazione sui social; progetta e realizza attività di formazione. Partecipa e mantiene i contatti con i Tavoli Territoriali, con i vari Enti e con i soggetti coinvolti nel Progetto. Partecipa in sinergia con il Direttore alla cura dei rapporti con le famiglie, con i Servizi Socio-Sanitari e con le realtà associative della comunità.

Il Responsabile Amministrativo si occupa della gestione economica e contabile, richiesta e liquidazione di contributi, mansioni di segreteria, stesura di progetti e micro-progetti riguardanti attività con le famiglie e di welfare generativo programmati e realizzati con logiche di sviluppo di comunità, attività di ricerca fondi e gestione di pratiche per progetti di Buoni di Servizio e di Servizio Civile. Il suo contatto con l'utenza è legato principalmente alla stesura della parte economica di progetti individualizzati. Si occupa delle azioni pratiche in riferimento alla sicurezza e gestione della struttura. Svolge la sua mansione a stretto contatto con il Direttore e il Coordinatore di progetto.

Gli educatori sono figure che lavorano a diretto contatto con gli utenti, in particolare minori e famiglie. Nello specifico gli educatori progettano, organizza- no e realizzano le attività quotidiane previste dal Progetto Contrasto affiancati dal Coordinatore. Si occupano della gestione quotidiana delle presenze e della diffusione del programma di attività. Partecipano settimanalmente all'equipe, per valutare l'andamento del progetto e programmare l'attività futura.

A supporto del gruppo di lavoro, nella prospettiva della verifica e del miglioramento continuo del suo operato sono previsti, a cadenza variabile in funzione delle esigenze emerse, incontri di supervisione di gruppo da parte di professionisti esterni.

Professionalità e caratteristiche del personale

Viene sempre garantito (se non per inderogabili situazioni di emergenza/urgenza) che gli operatori in organico assicurino almeno i requisiti in termini di titoli di studio ed esperienza richiesti per l'accreditamento degli specifici servizi in cui lavorano. I criteri di selezione del personale educativo sono in parte correlati anche alle caratteristiche del servizio in cui la persona si troverà ad operare.

Eventuali assunzioni a tempo (sostituzioni, integrazioni, interventi stagionali...) o esperienze di Servizio Civile e tirocinio possono diventare occasione di conoscenza e valutazione ulteriore, utili per decidere l'assunzione o la stabilizzazione in organico degli educatori.

Il personale attualmente attivo e che ricopre diversi ruoli all'interno dell'Associa- zione, ha maturato nel corso degli anni esperienza e anzianità di servizio, tanto da riuscire a garantire una stabilità e una continuità delle diverse progettualità.

Servizio Civile

Il Gruppo Oasi APS offre la possibilità a giovani dai 18 ai 28 anni di svolgere presso la propria sede l'anno di Servizio Civile: un'esperienza di crescita personale e professionale che un giovane può scegliere di fare, mettendosi al servizio della società e contribuendo allo sviluppo sociale, economico e culturale della propria comunità.

Volontariato, tirocini e alternanza scuola/lavoro

Il Gruppo Oasi APS, nel rispetto della normativa vigente, può accogliere tutti coloro che desiderano mettere a disposizione il proprio tempo per un'attività di volontariato; è possibile, inoltre, attivare percorsi di tirocinio per ragazzi delle Scuole Superiori e Università, coerenti con le attività e le iniziative gestite e promosse dall'Associazione.

Soggetti con i quali l'organizzazione interagisce e/o collabora

Il Gruppo Oasi APS collabora con tutti i soggetti pubblici e del privato sociale coerenti con le finalità e la mission dell'Associazione.

Nello specifico l'Associazione collabora:

- con le organizzazioni del Privato Sociale presenti nella comunità, per favorire la partecipazione e il sostegno del territorio, delle famiglie e dei minori che vi abitano;
- con i Servizi Sociali, Sanitari, Socio Sanitari e con le Agenzie educative del territorio;
- con altri enti del Terzo Settore per implementare la rete di conoscenze e partecipazione alle attività, nonché la messa in circolo di risorse, conoscenze e capacità;
- con i destinatari/fruitori dei servizi e attività e le loro famiglie. Bambini, ragazzi, giovani, famiglie non sono semplicemente coloro che ricevono le prestazioni svolte, ma ne sono protagonisti, secondo l'età e le possibilità;
- con la comunità locale e il territorio. La presenza nella comunità, la conoscenza, la collaborazione e l'interazione con essa permette di esse- re percepiti come risorsa presente, parte attiva e non semplici erogatori di servizi.

Rapporti con i cittadini-utenti

Reclami Tutti i cittadini, gli utenti e le famiglie possono segnalare eventuali questioni, problematiche o idee e suggerimenti direttamente ai membri del Consiglio Direttivo, al Direttore, al Coordinatore o al Responsabile Amministrativo a seconda della tematica da affrontare. I reclami possono essere presentati verbalmente attraverso un colloquio personale, via mail ordinaria o via Pec, o tramite telefono.

L'Associazione si attiva nell'immediato per la risoluzione della situazione e, nel caso vi fosse la necessità, risponde in formato scritto entro 15 giorni dalla ricezione del richiamo/richiesta.

5. Adozione del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001

Il presente documento definisce il *Modello di organizzazione, gestione e controllo* (*MOGC*) previsto dal D.Lgs. 231/2001, dell'Associazione "Gruppo Oasi APS", ossia il modello con il quale l'Associazione garantisce il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

Al di là dell'esigenza di adeguarsi agli obblighi normativi, l'attuazione del Modello 231, risponde alla convinzione di Gruppo Oasi APS che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle sue attività è meritevole di attenzione sia per l'immagine dell'Associazione stessa sia per la piena tutela degli interessi dei suoi stakeholder.

In particolare, il Modello 231 punta a:

- descrivere l'assetto organizzativo dell'Associazione, le regole, gli strumenti e le procedure adottati;
- concentrarsi sulle tipologie di reato realmente rilevanti per il contesto e la realtà di Gruppo Oasi APS;
- valorizzare i sistemi di gestione e controllo già in essere e intervenire solo se e quando si rilevano carenze.

L'adozione di un modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, oltre a rappresentare una possibile esenzione dalla responsabilità della Associazione nel caso della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti e collaboratori e per tutti gli altri soggetti (amministratori, utenti, consulenti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere).

Il Gruppo Oasi APS, infatti, ravvisando nella trasparenza e nella correttezza, i presupposti per lo svolgimento di tutte le proprie attività istituzionali, ha inteso adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC), al fine di dare concreta attuazione ai valori ed ai principi enunciati nel proprio Codice etico cui si ispira in ogni ambito della sua attività e nella relazione con i propri stakeholder sia interni che esterni.

L'adozione del MOGC attuata dal Consiglio Direttivo, è, quindi, espressione del fatto che l'Associazione si oppone a tutti i comportamenti illeciti in quanto, oltre che contrari alle disposizioni di legge, contravvengono ai principi etici a cui l'Associazione si ispira nel perseguimento delle proprie finalità istituzionali.

In particolare, l'Associazione ha assunto la decisione di adottare il Modello nella consapevolezza che tale strumento

sia idoneo oltre che a:

- stimolare in tutti coloro che operano con e per conto di Gruppo Oasi APS (volontari, soci, dipendenti, collaboratori, fornitori, partner, etc.), la necessaria sensibilità e attenzione

anche a

- rendere noto a tutti i sopra citati soggetti che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrative per l'Associazione;
- assicurare la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano in nome o per conto dell'Associazione;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che contraddistinguono l'operato dell'Associazione.

Inoltre, Gruppo Oasi APS è convinto che attraverso il Modello di organizzazione, gestione e controllo sia possibile, grazie ad un'azione di attento monitoraggio e controllo sulle attività a rischio – da realizzare con il supporto dell'Organismo di Vigilanza – svolgere una vera e propria opera di prevenzione e contrasto della commissione di reati.

Il processo di adozione del modello ha preso avvio da un'attività di *"mappatura"* dei rischi esistenti, effettuata tramite l'analisi della documentazione del Gruppo Oasi APS e attraverso la realizzazione di interviste nei confronti dei soggetti coinvolti nell'attività gestionale.

Il Modello costituisce un documento *"dinamico"*, pertanto, la sua attuazione si svilupperà anche in momenti successivi all'adozione attraverso l'implementazione progressiva delle procedure specifiche relative alle singole aree di rischio.

Il Modello predisposto dal Gruppo Oasi APS sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività dell'associazione al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Gruppo Oasi APS, ed in particolare, quelli impegnati nelle *"aree di attività a rischio"*, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Associazione;
- informare tutti coloro che operano con Gruppo Oasi APS che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che Gruppo Oasi APS non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui Gruppo Oasi APS fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività

del Gruppo Oasi APS.

6. I destinatari

Sono destinatari del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche responsabilità e competenze, tenuti al suo rispetto, nonché alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio Direttivo, nel perseguimento dell'azione statutaria in tutte le deliberazioni adottate e comunque coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo dell'Associazione;
- tutto il personale e tutti i collaboratori dell'Associazione, che a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale;
- tutti coloro che, pur non appartenendo all'Associazione, operano su mandato o nell'interesse della medesima;
- tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con l'Associazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori e terze parti in genere).

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Gruppo Oasi APS.

Gruppo Oasi APS riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e così pure i comportamenti posti in essere al fine di eludere la legge, il Modello, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse di Gruppo Oasi APS ovvero con l'intenzione di arrecargli un vantaggio.

7. Individuazione delle attività a rischio

La prevenzione di un rischio presuppone necessariamente l'individuazione del rischio medesimo. Per questo motivo il fondamentale punto di partenza nella costruzione di un MOGC è rappresentato dall'individuazione delle attività nelle quali, in linea teorica, possono essere commessi i reati previsti nel D.Lgs. 231/2001.Tale esercizio porta all'individuazione dei reati astrattamente ipotizzabili e delle attività aziendali rischiose.

Il MOGC elenca i reati ritenuti rilevanti nell'attività dell'ente e le attività a rischio di reato (denominate "attività sensibili").

8. La costruzione del Modello

La predisposizione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto attraverso l'analisi della struttura organizzativa, lo svolgimento dei processi e

della documentazione rilevante al fine di conoscere la loro concreta ed effettiva attuazione;

- individuazione delle aree di attività e dei processi dell'Associazione *"a rischio"* reato;
- definizione in via ipotetica delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

Il coinvolgimento dei soggetti coinvolti nell'esecuzione delle attività realizzate ha consentito per ciascuna area, ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati, di effettuare una valutazione dei rischi esistenti, dei controlli da attuare a presidio delle stesse e una conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno.

9. *Struttura del Modello e mappatura del rischio*

L'Associazione ha inteso predisporre un Modello che, tenendo conto della propria peculiare realtà, in coerenza con la propria struttura, la propria organizzazione, il proprio sistema di governo fosse in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.
Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno dell'Associazione e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Gruppo Oasi APS è costituito da una Parte Generale, che contiene i principi cardine dello stesso, da una Parte Speciale che individua le aree e i processi che necessitano di maggiore attenzione elencando gli specifici reati ex D.Lgs. 231/01.

La Parte Generale, oltre ad illustrare la ratio ed i principi del Decreto e l'assetto istituzionale e organizzativo, delinea gli elementi costituenti e le componenti essenziali del Modello, ivi compreso il ruolo dell'Organismo di Vigilanza deputato a sovraintendere al funzionamento e all'osservanza dello stesso nonché a curarne l'aggiornamento.

In relazione all'attività specifica del Gruppo Oasi APS talune fattispecie di reato sono state ritenute rilevanti in quanto si è reputato che il rischio relativo alla loro commissione fosse concretamente ipotizzabile:

- i reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della Salute e della Sicurezza sul lavoro.

Per altre fattispecie di reato, pur considerate rilevanti, si è ritenuto che il rischio relativo alla commissione fosse, sebbene applicabile, a minor rilevanza, in virtù dell'attività svolta dall'Associazione:

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- reati societari e tributari
- reati ambientali
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

L'esito dell'attività di valutazione del rischio ha portato invece a ritenere non applicabile la concreta possibilità di commissione dei seguenti reati:

- di criminalità organizzata
- di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- contro l'industria e il commercio
- con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- contro la personalità individuale
- di abusi di mercato
- razzismo e xenofobia
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- contrabbando
- contro il patrimonio culturale
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
- reati transnazionali

Pertanto, in relazione a tali tipologie di reato trovano applicazione i principi generali di comportamento descritti nel

Codice Etico.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello dell'Associazione e la sua struttura di governance sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nelle Parte Speciale del presente Modello.

10. I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico che definisce con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali l'Associazione si ispira per raggiungere i propri obiettivi;
- il sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il "Sistema Sanzionatorio");
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato;
- il sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

11. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. b) –, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/2001, (art. 6 e 7), l'Organismo di Vigilanza deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza
- professionalità
- continuità d'azione.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile all'Organizzazione, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio Direttivo, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e l'Associazione tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio Direttivo.

In ragione delle dimensioni di Gruppo Oasi APS, della sua natura giuridica e delle sue caratteristiche Il Consiglio Direttivo ha individuato quale soggetto idoneo ad assumere detto compito e quindi le funzioni di Organismo di

Vigilanza (OdV), un organo monocratico composto da un libero professionista, esterno all'ente con competenze specifiche in materia 231.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato. Nello stesso atto vengono stabiliti il compenso e gli eventuali rimborsi, per le spese sostenute per ragioni inerenti all'esecuzione dell'incarico.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dall'incarico;
- revoca per giusta causa dell'Organismo da parte del Consiglio Direttivo;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio Direttivo;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza citate.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento dell'Organizzazione in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio Direttivo, previo parere vincolante del Collegio Sindacale dell'Associazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio Direttivo nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

Funzioni e compiti

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettività e concreta applicazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001,, sulla sua concreta attitudine a prevenire i reati, attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello;
- effettuare periodicamente una sistematica e specifica attività di verifica e monitoraggio dei processi aziendali a maggior rischio reato;

- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione dei reati;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- procedere all'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni e adeguamenti;
- diffondere la conoscenza del Modello ex D.Lgs. 231/2001, all'interno dell'Associazione;
- proporre l'adozione di provvedimenti nei confronti dei soggetti che si sono resi responsabili di violazione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e/o del Codice Etico, in base al sistema disciplinare stabilito.

In particolare, l'attività di verifica dell'OdV si realizza attraverso le seguenti fasi:

- vigilanza sui protocolli: verifica della loro attuazione e indagine su eventuali anomalie o non conformità nella loro applicazione;
- azioni correttive e azioni preventive.

Per adempiere ai compiti descritti, l'OdV stabilisce le attività di controllo a ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, verificando e integrando le procedure di controllo.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- avere accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione dell'Associazione
- avvalersi del supporto e della cooperazione di tutte le risorse e le strutture dell'Associazione e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo.

Il Consiglio Direttivo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di servirsi, nell'esecuzione del proprio incarico, di professionisti e consulenti esterni in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce in merito allo stato di fatto dell'attuazione del Modello, agli esiti dell'attività di vigilanza svolta e agli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'OdV ha la responsabilità nei confronti del Consiglio Direttivo di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio ed improrogabilmente entro il primo semestre dell'anno in corso, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;

- relazionare, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello e le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse.

Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei Destinatari, in merito ad ogni informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da Terzi, attinente alla violazione del Modello o delle previsioni del Decreto. In particolare, i Destinatari tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione o al ragionevole sospetto di commissione di reati o violazioni, anche sospette, del Codice di comportamento etico, del Modello o delle Procedure dell'Associazione.

È prevista l'istituzione di canali informativi dedicati (e-mail, posta ordinaria) che consentano a tutti i destinatari di presentare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o di violazioni del Modello stesso, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, garantendo nel contempo, la riservatezza sull'identità del segnalante e quella di risolvere velocemente casi dubbi. Tali canali sono comunicati a tutti i Destinatari, al personale e a tutti i soggetti coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza effettua, inoltre, le attività di analisi e di approfondimento previste dalla procedura Whistleblowing.

Formazione e informazione del personale e divulgazione del Modello

Gruppo Oasi APS al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.
L'attività di informazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.
La formazione del personale è elemento fondamentale per l'efficace attuazione del MOG, pertanto, Gruppo Oasi APS si impegna a garantire, attraverso interventi di comunicazione e formazione, una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in servizio sia a quelle da inserire, del contenuto e degli obblighi contenuti nel Modello organizzativo e nel Codice Etico, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione, al ruolo ed al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi a rischio di reato.
Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata dall'ODV.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira l'Organizzazione nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
Gruppo Oasi APS garantisce, altresì, la diffusione del Modello verso tutti i soggetti (c.d. *"Terzi"*) che intrattengono con l'Associazione rapporti di qualsiasi natura (a titolo oneroso o gratuito).
In particolare, le funzioni dell'Associazione, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte della Associazione del Codice etico e del Modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001, invitandoli a prendere visione della relativa documentazione sul sito internet della dell'Associazione stessa.

12. Sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.
Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.
Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.
In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione del Gruppo Oasi APS al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.
Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano in nome o per conto di Gruppo Oasi APS, e precisamente:

- dipendenti;
- soci;
- volontari;
- management aziendale (Presidente – Membri del Consiglio Direttivo – Dirett0re, Responsabile amministrativo, Coordinatore);
- consulenti, fornitori e volontari (parti terze in generale).

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Costituiscono, in generale, violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/2001:

- comportamenti che comportino, direttamente o indirettamente, la commissione di uno dei reati contemplati nel Decreto 231/2001, e nella normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza applicabile agli enti in controllo pubblico;
- comportamenti che, sebbene non configurino uno dei reati previsti dalla sopra citata normativa, siano diretti in modo univoco alla loro commissione o che comportino una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- comportamenti non conformi alle procedure predisposte dal Modello al fine di ridurre il rischio di commissione di reati;
- la realizzazione di qualsiasi condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali previste autorizza comunque l'OdV a richiedere al Consiglio direttivo di Gruppo Oasi APS l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito richiamate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa e del comportamento tenuto prima e dopo il fatto dall'autore della violazione.

Misure nei confronti di lavoratori subordinati e assimilati

I comportamenti tenuti dai dipendenti nelle ipotesi di violazione sopra indicate costituiscono illecito disciplinare, da cui deriva l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di diligenza e di *"obbedienza"* a carico del dipendente, impone che il prestatore di lavoro osservi nello svolgimento del proprio lavoro sia le disposizioni di natura legale, sia quelle di natura contrattuale, impartite dal datore di lavoro, nonché dai collaboratori di quest'ultimo da cui dipende gerarchicamente.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

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

- richiamo verbale o scritto

- multa
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
- licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti dell'associazione Gruppo Oasi APS, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti dell'Associazione, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione il Consiglio di Amministrazione provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei dirigenti applicabile.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi sanzionabili, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e della normativa per la prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché per i processi operativi strumentali a tali attività;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per l'Associazione alla irrogazione di sanzioni previste dalla normativa;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello e/o nella normativa in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, esponendo così l'Associazione all'applicazione di sanzioni.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, l'Associazione, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea, in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra l'Associazione e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Misure nei confronti dei membri del Consiglio Direttivo

Nel caso di Violazione delle disposizioni del Modello 231/2001, da parte di uno o più membri del Consiglio Direttivo dell'Associazione, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio Direttivo ed il Collegio Sindacale dell'Organizzazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Fatta salva la possibilità per l'ente di promuovere azione di responsabilità il Consiglio Direttivo dell'Associazione potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge ivi compresa la revoca dall'incarico.

Si specifica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, che costituisce violazione dei più membri del Consiglio Direttivo:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partners dell'Associazione circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partners dell'Associazione.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Misure nei confronti di "Terzi: collaboratori e consulenti esterni

Nel caso di violazione delle regole di cui al presente Modello da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, l'Associazione, a seconda della gravità della violazione:

richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;

avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti sopra indicati.

A tal fine, l'Associazione provvederà all'inserimento in ogni documento contrattuale di un'apposita clausola risolutiva espressa, azionabile in tutti i casi in cui vengano disattese le norme ed i principi di cui al presente Modello.

La sanzione per le trasgressioni commesse dai terzi, dunque, consisterà nell'interruzione di qualsiasi rapporto di natura contrattuale con l'Associazione.

In caso di mancata osservanza di quanto stabilito all'interno del Modello, del Codice Etico da parte dei:

- soci l'Associazione valuterà l'eventuale esclusione dall'associazione;
- volontari, fatta salva la possibilità per l'Associazione di promuovere azione di responsabilità ovvero risarcitoria, il Consiglio Direttivo, adotterà le misure cautelative ritenute più idonee fra cui il divieto di proseguire con l'attività di volontariato;

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

13. Formazione e comunicazione

Per garantire una concreta ed efficace attuazione del Modello, Gruppo Oasi APS si preoccupa di realizzare la più ampia possibile divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena conoscenza di tutte le disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, il quale potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

Personale dipendente

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, le procedure e i protocolli di controllo ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno organizzate ed erogate dall'Associazione.

Eventuali modifiche apportate al Modello o rilevanti cambiamenti procedurali, normativi od organizzativi comunicazione saranno portati a conoscenza dei dipendenti attraverso adeguate comunicazioni e/o corsi.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

Partners commerciali, consulenti e collaboratori esterni

I partners commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono informati dell'adozione, da parte dell'Associazione, del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dall'Associazione in ambito contrattuale.

Aggiornamento e adeguamento del modello

Il Consiglio Direttivo delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative.
- cambiamenti nell'assetto interno dell'Associazione e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati tempestivamente dall'OdV al Consiglio Direttivo, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.