

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI THINK PINK ITALY ETS AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvato con delibera del Consiglio Direttivo il 3 settembre 2026

Indice

PARTE GENERALE.....	3
1. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	5
1.1. Komen Italia	5
1.2. Il modello di governance di Komen Italia:.....	5
1.3. Gli strumenti di governance di Komen Italia	6
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI KOMEN ITALIA.....	8
2.1. Obiettivi e funzione del Modello.....	8
2.2. Destinatari del Modello	10
2.3. Struttura del Modello.....	10
2.4. La metodologia per la predisposizione del Modello	11
2.4.1. La metodologia nell'attività di risk assessment.....	12
2.5. Illeciti rilevanti	13
2.6. Criteri di aggiornamento del Modello.....	13
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
3.1. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	14
3.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali	19
3.3. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza	20
3.4. Whistleblowing.....	21
3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	21
4. SISTEMA DISCIPLINARE	21
4.1. Principi generali	21
4.2. Violazione del Modello	22
4.3. Soggetti	22
4.4. Violazioni del modello e relative sanzioni	23
4.5. Misure nei confronti dei dipendenti	23
4.6. Misure nei confronti di Consiglieri e Organo di Controllo	24
4.7. Misure nei confronti degli altri Destinatari	25
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	25
5.1. Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali	26
5.2. Comunicazione a terzi	27

PARTE GENERALE

Definizioni

- “Associazione” o “Komen Italia”: Think Pink Italy ETS
- “Attività Sensibili”: attività gestite dall’Associazione nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati presupposto della responsabilità dell’ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- “Appendice Normativa”: l’appendice normativa “Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento” illustra la normativa vigente alla data del presente Modello e costituisce parte integrante dello stesso;
- “Codice Etico”: documento volto ad indicare i valori cui Komen Italia si ispira nello svolgimento delle proprie attività. Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione e controllo adottato e rappresenta la base su cui è fondato il sistema di controllo preventivo ai fini del Decreto;
- “Collaboratori Esterni”: tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con Komen, o che agiscono per conto della stessa sulla base di specifici incarichi (ad esempio consulenti, fornitori, partner);
- “Consiglio Direttivo”: organo amministrativo di Komen Italia;
- “Decreto” o “Decreto 231” o “D. Lgs. 231/2001”: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- “Decreto Whistleblowing”: il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24;
- “Destinatari”: i soggetti indicati al par. 2.2. del presente documento;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di Komen Italia;
- “Linee Guida Confindustria”: le Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate dal Ministero della Giustizia in data 24 maggio 2004 e successivi aggiornamenti;
- “Modello” o “Modello 231”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
- “Organi Sociali”: il Consiglio Direttivo e l’Organo di Controllo di Komen Italia;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale, ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di promuoverne l’aggiornamento;
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella

loro veste di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio (con la stessa definizione ci si riferisce a qualsiasi soggetto che rivesta le funzioni di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio anche se non alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione);

- “Reati”: i reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.

1. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L’ASSETTO ORGANIZZATIVO

1.1. Komen Italia

Komen Italia nasce a Roma nel febbraio 2000 con la costituzione della Susan G. Komen Italia. L’Associazione – da sempre in prima linea nel contrasto ai tumori del seno – ha modificato, a decorrere dal gennaio 2025, la propria denominazione sociale in Think Pink Italy ETS, assumendo la qualifica di Ente del Terzo Settore ai sensi del D.lgs. 117/2017 e confermando il perseguimento esclusivo di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. In tale contesto, l’Associazione persegue la *mission* di assicurare la salute, la prevenzione e la cura, ovunque, e orienta la propria attività alla *vision* di contribuire a rendere il tumore del seno una malattia sempre più curabile attraverso il lavoro congiunto della sua sede nazionale di Roma e della sua rete di Comitati Regionali.

In attuazione dei propri obiettivi istituzionali, l’Associazione svolge, tra l’altro, le seguenti attività:

- campagne di sensibilizzazione del pubblico sui tumori del seno, tramite i principali mezzi di informazione e la realizzazione di materiale divulgativo specifico;
- sessioni educative per studenti, aziende e associazioni;
- premi di studio per giovani ricercatori e clinici;
- programmi di formazione e aggiornamento degli operatori sanitari, per migliorare la loro capacità di fornire prestazioni diagnostiche, terapeutiche ed assistenziali ottimali;
- eventi di promozione della prevenzione primaria e dei corretti stili di vita;
- offerta gratuita di esami diagnostici di prevenzione secondaria per la diagnosi precoce dei tumori del seno e di altri tumori prevalenti nel sesso femminile, in particolare a favore di donne in condizione di disagio sociale ed economico;
- attività di supporto economico verso progetti organizzati da terzi in linea con la propria *mission*.

L’Associazione opera in partnership con la “The Susan G. Komen Breast Cancer Foundation Inc.” e ne utilizza i marchi, tra cui “Susan G. Komen Italia”, “Race for the Cure”, “Pink Tie Ball”.

1.2. Il modello di governance di Komen Italia:

In relazione all'assetto organizzativo e gestionale, Komen Italia ha optato per un modello di governance costituito da:

- un'Assemblea degli Associati, costituita da tutti i soci in regola con il versamento della quota sociale, che elegge a cadenza triennale, i membri del Consiglio Direttivo e l'Organo di Controllo;
- un Consiglio Direttivo, composto da quattordici membri, con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione;
- un Presidente, con poteri di rappresentanza legale dell'Associazione;
- un Organo di Controllo – monocratico - che esercita l'attività anche di revisione legale dei conti, nominato dall'Assemblea degli Associati e scelto tra i revisori iscritti nell'apposito registro con durata triennale. L'Organo di Controllo vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, contabile e sul suo concreto funzionamento. Inoltre, esercita compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ed attesta che il bilancio sociale sia stato redatto in conformità alle linee guida di cui all'articolo 14 del D. Lgs. 117/2017;
- i Comitati Regionali, che rappresentano i satelliti territoriali di Komen Italia, cui è affidato il compito di sviluppare iniziative concrete sul proprio territorio nell'azione di contrasto ai tumori del seno e creare efficaci rapporti di collaborazione con stakeholders territoriali quali le istituzioni, le strutture cliniche, le aziende e i media.

L'azione di Komen Italia è resa possibile grazie all'impegno congiunto di Dipendenti e Volontari che contribuiscono a rafforzare la rete solidale dell'Associazione. I volontari, con la loro presenza e dedizione, supportano le attività sul territorio e diffondono la cultura della prevenzione, diventando un punto di riferimento per le comunità locali e un motore fondamentale delle iniziative promosse a livello nazionale.

1.3. Gli strumenti di governance di Komen Italia

L'Associazione si è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il suo funzionamento incentrato sulla trasparenza delle scelte gestionali, sia all'interno sia nei confronti degli stakeholders, sull'efficienza e sull'efficacia del sistema di controllo interno.

Si elencano, di seguito, gli strumenti normativi e/o organizzativi adottati che assumono rilevanza ai fini della definizione del sistema di controllo interno di Komen Italia ai sensi del Decreto:

Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo dell'Associazione, volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

Sistema di deleghe e procure: Komen Italia ha adottato un sistema di deleghe e procure che consente la gestione efficiente dell'attività dell'Associazione.

Al fine di un'efficace prevenzione dei Reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e inquadramento contrattuale;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi dell'ente;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) tutti coloro che intrattengono per conto dell'ente rapporti con la P.A. e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
- f) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- g) copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti saranno trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Codice Etico: documento che esprime e illustra i principi e valori etici che Komen Italia riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento della *mission* dell'Associazione. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al Decreto 231 e deve essere considerato quale parte integrante del Modello 231 nonché strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

Organigramma: Komen Italia ha adottato un organigramma rappresentativo dei principali ruoli della struttura organizzativa.

Bilancio Sociale: Komen Italia redige e pubblica annualmente il Bilancio Sociale, quale strumento di rendicontazione dei principali progetti e dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi strategici, in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 117/2017.

Procedura Whistleblowing: procedura predisposta in conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, c.d. “Decreto Whistleblowing”, e finalizzata a garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico, dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato stesso, qualora siano rilevate all'interno dell'organizzazione professionale.

Corpus procedurale: l'Associazione ha adottato un sistema di procedure ove sono definiti i ruoli, le responsabilità, le modalità operative, nonché i presidi di controllo per lo svolgimento delle attività associative in conformità al Decreto.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI KOMEN ITALIA

2.1. Obiettivi e funzione del Modello

L'Associazione, impegnata da anni nella promozione della salute femminile e nella prevenzione dei tumori del seno, riconosce l'importanza di dotarsi di un sistema di governance fondato su principi di legalità, trasparenza, responsabilità e tutela della persona.

In tale prospettiva l'Associazione adotta il presente Modello 231 quale strumento volto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, rafforzare la fiducia della collettività e garantire l'integrità delle attività svolte.

La scelta di adottare il Modello 231 riflette la volontà dell'Associazione di connettere la propria missione sociale con un sistema di controllo interno idoneo a proteggere il patrimonio reputazionale, ad assicurare trasparenza nella gestione delle risorse e a tutelare i propri stakeholders. Pertanto l'adozione da parte dell'Associazione di un Modello 231 non rappresenta un adempimento meramente formale, ma una scelta strategica e valoriale che riflette la sua identità, la sua missione e il suo impegno nei confronti della collettività.

L'Associazione nasce per:

- tenere alta l'attenzione sul tema dei tumori del seno e, più in generale, sulla salute femminile, promuovendo in modo concreto la prevenzione in tutte le sue forme;
- sostenere le donne che vivono l'esperienza del tumore del seno, offrendo supporto, informazioni e vicinanza;
- potenziare la ricerca e ampliare le opportunità di cura, di formazione permanente e di educazione alla salute;
- aiutare altre associazioni a sviluppare idee virtuose, contribuendo alla crescita di una rete solidale e competente sul territorio.

Questa missione, fondata sulla tutela della salute, sulla solidarietà e sulla diffusione di una cultura

scientificamente solida, attribuisce alle attività dell'Associazione un forte valore sociale ed etico. Proprio per questo, la credibilità dell'Associazione e la fiducia del pubblico rappresentano un patrimonio fondamentale. In tale contesto la reputazione è un elemento cruciale per il successo delle attività istituzionali che richiedono qualità, trasparenza e coerenza comportamentale impeccabile.

In tale contesto, il Modello 231 assume la funzione di garante della correttezza e dell'integrità dell'Associazione. Esso contribuisce a:

- rafforzare l'immagine dell'ente come soggetto affidabile, serio e impegnato nel rispetto delle norme e dei valori etici;
- tutelare la reputazione dell'Associazione, proteggendola da comportamenti illeciti o non conformi che potrebbero compromettere la fiducia della comunità;
- garantire la massima trasparenza e tracciabilità nella gestione delle risorse pubbliche e private, a beneficio dei donatori e dei partner;
- sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse dell'Associazione, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento della propria *mission* e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dall'Associazione, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano all'Associazione di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti;
- consentire all'Associazione, grazie a una azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Infine, il Modello 231 contribuisce a diffondere all'interno dell'Associazione una cultura della legalità, della prevenzione del rischio e della responsabilità condivisa, pienamente coerente con la missione di promuovere salute, fiducia, consapevolezza e solidarietà.

Per queste ragioni, l'adozione del Modello non solo risponde a esigenze di compliance, ma rappresenta un atto di coerenza identitaria, un elemento distintivo e un investimento nella reputazione, nell'affidabilità e nel valore sociale che l'Associazione esprime ogni giorno attraverso la sua missione.

Il Modello è stato redatto in sinergia con gli strumenti di governance descritti al par. 1.3. e prendendo in considerazione, quali best practice, le Linee Guida di Confindustria il cui ultimo aggiornamento risale a giugno 2021, e i documenti “Modello 231/2001 per gli enti no profit: una soluzione per la gestione dei rischi” pubblicato dal CNDCEC e “Modello 231 e enti no profit alla luce della riforma del Terzo Settore e degli orientamenti dell’ANAC” pubblicato dalla Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti.

2.2. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano, in primo luogo, a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti dell’Associazione, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo all’ente, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati all’Associazione da rapporti giuridici, come a titolo esemplificativo i volontari e i testimonial.

In particolare, con riferimento ad eventuali Collaboratori Esterni con cui l’Associazione può operare, pur nel rispetto dell’autonomia delle singole entità giuridiche, l’ente si adopererà, tenuto conto delle tipologie di rapporti, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che gli stessi uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Modello adottato da Komen Italia.

2.3. Struttura del Modello

Il Modello è articolato nella presente “Parte Generale”, che ne contiene i principi fondamentali, in una “Parte Speciale”, in una Procedura Whistleblowing e in un’appendice normativa.

La Parte Generale, dopo aver fornito le “definizioni” dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, calandosi nel contesto dell’Associazione, analizza gli strumenti di governance, il sistema di controllo interno e l’assetto adottato da Komen Italia.

Inoltre, descrive gli obiettivi, la funzione e i Destinatari del Modello, nonché la metodologia adottata per l’attività di redazione dello stesso.

La Parte Generale, infine, tratta dell’Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di

quest'ultimo e del sistema disciplinare e sanzionatorio, nonché dei principi di riferimento per la comunicazione e la formazione.

Nell'illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli dell'Associazione, al fine di determinare una piena consapevolezza a tutti i Destinatari, sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe l'ente qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006.

Nella "Parte Speciale", d'altro canto, vengono affrontate le aree di attività dell'Associazione in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006 ritenute potenzialmente verificabili all'interno di Komen Italia.

In particolare, la Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

- a) le Attività Sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà dell'Associazione nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
- b) gli standard di controllo generali delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;
- c) gli standard di controllo specifici, applicabili a singole Attività Sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

2.4. La metodologia per la predisposizione del Modello

Il Modello è stato costruito previa:

- a) identificazione degli ambiti di azione dell'Associazione e individuazione preliminare delle aree di rischio e delle attività sensibili;
- b) individuazione dei requisiti organizzativi e delle componenti del sistema di controllo caratterizzanti un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i Reati.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi, tra l'altro, come riferimento:

- a) **Standard di controllo generali** delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello. Quali:
 - segregazione di funzioni tra chi autorizza, esegue e controlla;
 - esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative

assegnate.

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle attività;

- b) **Standard di controllo specifici** applicabili a singole Attività Sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

Alla luce di quanto sopra riportato, l'Associazione ha predisposto un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle *best practice* di riferimento, tenesse conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio modello di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

La realizzazione di tale attività è supportata sia dai risultati delle attività sopra descritte sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali dell'Associazione.

2.4.1. La metodologia nell'attività di risk assessment

L'approccio operativo e metodologico di redazione del Modello ha compreso:

- a) l'individuazione delle aree, delle attività e dei processi sensibili;
- b) l'individuazione dei meccanismi correttivi attraverso l'analisi di comparazione della situazione esistente rispetto a quella prospettata nel Modello;
- c) modalità di adeguamento e aggiornamento del Modello.

La mappatura dei rischi ha individuato, con particolare dettaglio, i comportamenti maggiormente a rischio da cui possa discendere, nel caso di illecito commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, la responsabilità amministrativa trattata dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le fasi in cui si è articolato il processo di mappatura del rischio sono svolte attraverso analisi documentali e incontri con i responsabili delle strutture e sono:

- a) individuazione delle Attività Sensibili;
- b) individuazione delle fattispecie di reato astrattamente applicabili;
- c) definizione del rischio inerente;
- d) individuazione dei controlli esistenti;
- e) definizione del rischio residuo;
- f) individuazione delle eventuali aree di miglioramento.

Il rischio è stato analizzato sulla base di due componenti fondamentali, che ne consentono una valutazione e orientano le attività di mitigazione del rischio da porre in essere:

- a) la probabilità che l'illecito possa effettivamente verificarsi;
- b) le conseguenze e l'impatto dell'evento.

Dalla connessione di queste ultime emerge l'esposizione al rischio, rappresentata dall'interrelazione tra la probabilità che il rischio si concretizzi e il suo impatto potenziale su Komen Italia.

La valutazione del rischio è stata mossa dall'individuazione di due tipologie di rischio:

- a) inerente: calcolato ipotizzando la totale assenza di controlli;
- b) residuale: calcolato in base all'esistenza dei controlli rilevati durante il risk assessment.

La valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno esistente è stata esaminata in relazione al livello auspicabile e ritenuto ottimale di efficacia ed efficienza di standard di controllo e si sono presi, come riferimento:

- a) standard di controllo generali;
- b) standard di controllo specifici.

2.5. Illeciti rilevanti

L'adozione del Modello, quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno dell'Associazione e di promuovere a tutti i livelli dell'Associazione comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto dell'Associazione, dell'attività svolta e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

Per quanto concerne le altre tipologie di Reati non contemplati nella Parte Speciale, l'Associazione ha valutato che il rischio non è applicabile o concretamente ipotizzabile e che, in ogni caso, gli strumenti di controllo approntati per prevenire gli altri Reati possono costituire, unitamente al rispetto delle disposizioni legislative e del Codice Etico, un presidio anche per la prevenzione di tali Reati.

2.6. Criteri di aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio Direttivo l'opportunità di aggiornare il Modello qualora gli elementi di novità – normativa o organizzativa – siano tali da poter incidere sull'efficacia e sull'effettività dello stesso.

In particolare, il Modello potrà essere aggiornato qualora:

- a) si riscontrino violazioni delle prescrizioni del Modello;
- b) intervengano modifiche dell'assetto interno dell'Associazione;
- c) siano emanate modifiche alla normativa di riferimento.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio Direttivo delegherà una Funzione interna il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano a “modifiche formali”.

Si precisa che con l'espressione “modifiche formali” si fa riferimento alle revisioni e/o integrazioni che non abbiano alcun impatto sostanziale sulle previsioni dei documenti interessati, quali le correzioni di refusi ed errori materiali, l'aggiornamento di riferimenti normativi esterni o interni o della denominazione di unità e funzioni interne.

La Funzione delegata comunica tempestivamente all'OdV le eventuali modifiche apportate al Modello.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio Direttivo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- a) intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- b) identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- c) commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei Destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- d) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio Direttivo.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla

commissione di Reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente - oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione idoneo a prevenire i Reati - ha 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, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza possono essere così identificati:

- a) l'autonomia e indipendenza: sono garantiti riconoscendo all'Organismo una posizione autonoma e imparziale, riferendo periodicamente all'organo amministrativo, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore. In capo al medesimo Organismo non sono attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. L'Organismo svolge la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente;
- b) professionalità: l'Organismo possiede un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- c) continuità di azione: l'Organismo garantisce un costante monitoraggio dell'attuazione del Modello 231, anche attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

L'Organismo di Vigilanza di Komen Italia è un organo monocratico composto da un soggetto esterno. Quest'ultimo è stato individuato tra professionisti con comprovate competenze in materia di compliance ex D.lgs. n. 231/2001, sistema di controllo interno e di diritto penale d'impresa.

Il Consiglio Direttivo nomina l'Organismo di Vigilanza e ne stabilisce i compensi.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla durata del Consiglio Direttivo che lo ha nominato. La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di cause di ineleggibilità.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza:

- a) conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri quale membro dell'Organismo di Vigilanza;

- b) relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado dei Consiglieri, o dell'Organo di Controllo dell'Associazione;
- c) sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) per i delitti richiamati dal Decreto. Sentenze di condanna italiana (anche non passata in giudicata o di applicazione della pena su richiesta) o estera che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- d) condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- e) la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del Codice civile;
- f) fatta salva diversa determinazione del Consiglio Direttivo, il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- g) la sottoposizione a misura cautelare personale di custodia cautelare o di arresti domiciliari (nel caso di altra misura cautelare personale va valutato se la stessa è tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'incarico);
- h) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- i) la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità di cui ai punti precedenti, nonché il venir meno dei requisiti di indipendenza, dichiarati in occasione della nomina.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità e/o decadenza e la connessa autocertificazione devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

La cessazione e sostituzione della carica è determinata da nuova delibera del Consiglio Direttivo, da decadenza, rinuncia, revoca e, per quanto riguarda i componenti nominati in ragione della funzione di cui siano titolari all'interno dell'Associazione, dal venir meno della titolarità di questa.

La rinuncia da parte dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio Direttivo per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato esclusivamente per giusta causa, sentito il parere non vincolante dell'Organo di Controllo, nel rispetto del principio del conflitto di interessi, mediante un'apposita delibera del Consiglio Direttivo.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- a) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- b) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico professionale;
- c) omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna (anche non passata in giudicato) emessa da un giudice penale ai sensi del Decreto 231 a carico dell'Associazione o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della sanzione su richiesta delle parti (c.d. "patteggiamento") emesso nei confronti dell'ente;
- d) grave inadempimento da parte dello stesso nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- e) la violazione del divieto di divulgazione delle informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni ad esso attribuite nell'ambito della Procedura Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture dell'Associazione ovvero di consulenti esterni – previa sottoscrizione di apposito contratto – avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

All'Organismo di Vigilanza di Komen Italia è affidato il compito di:

- a) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione, attraverso la definizione di un piano delle attività finalizzato anche alla verifica della rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al suo rispetto;
- b) verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il

- concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- c) verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
 - d) svolgere, anche attraverso le funzioni preposte, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello;
 - e) segnalare l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni dell'Associazione, all'evoluzione normativa o ad ipotesi di violazione dei suoi contenuti;
 - f) monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
 - g) rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi ai quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
 - h) promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al par. 4 del presente Modello;
 - i) promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Con riferimento alla disciplina delle segnalazioni di cui al Decreto Whistleblowing, l'OdV deve:

- a) vigilare sulla tempestiva adozione dei canali di segnalazione interna e sulla loro rispondenza (quanto a "disegno") al Decreto Whistleblowing;
- b) vigilare sull'avvenuta adozione delle procedure interne sul Whistleblowing che debbano prevedere, tra gli altri, il divieto di ritorsione e l'adozione di un sistema disciplinare;
- c) vigilare sull'effettività e sull'accessibilità dei canali di segnalazione.

Per svolgere i propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni e alla documentazione dell'Associazione, senza necessità di alcun consenso preventivo. Il Consiglio Direttivo curerà l'adeguata comunicazione alle strutture dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività dell'Associazione, poteri organizzativi o di modifica della struttura dell'Associazione, né poteri sanzionatori. L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza a qualsiasi titolo si avvale,

sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget, il Consiglio Direttivo dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

3.2. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- a) la prima, ad evento, nei confronti del Presidente, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello emerse a seguito dell'attività di vigilanza, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;
- b) la seconda, su base periodica semestrale, nei confronti dell'Organo di Controllo e del Consiglio Direttivo, e che contiene le seguenti informazioni:
 - una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie qualora elementi di novità normativa e/o organizzativa siano tali da poter incidere sull'efficacia e sull'effettività del Modello stesso;
 - le segnalazioni di eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno dell'Associazione che richiedono un aggiornamento del Modello;
 - informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dall'Associazione, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello;
 - il resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di

prevenzione e delle relative procedure di attuazione e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;

- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dall'Associazione, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- una nota informativa delle proposte di aggiornamento del Modello - qualora elementi di novità normativa e/o organizzativa siano tali da poter incidere sull'efficacia e sull'effettività dello stesso - al fine di consentire al Consiglio Direttivo di assumere le proprie determinazioni sul punto;
- il rendiconto delle spese sostenute.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, su base annuale, informa il Consiglio Direttivo e l'Organo di Controllo del piano delle attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri con gli Organi Sociali, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati.

3.3. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito agli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per le verifiche sulla corretta attuazione del Modello, attraverso l'indirizzo di posta elettronica odv@komen.it

Le informazioni affluiscono all'OdV principalmente:

- in forma strutturata.** A tal fine devono essere comunicate, con la necessaria tempestività, all'OdV, tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
 - a) i rapporti predisposti dagli Organi Sociali/funzioni nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e/o delle previsioni del Modello;
 - b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
 - c) i procedimenti avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;

- d) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità o dai diretti interessati, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere l'Associazione, in conformità degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia e tenuto conto del previsto regime di segretezza e divulgazione degli atti del procedimento penale;
- e) esiti di ispezioni/verifiche da parte di soggetti pubblici (Guardia di Finanza, etc.);
- f) ricezione di atti e contestazioni da parte delle autorità di vigilanza (es. notifiche Garante privacy, etc.);
- g) violazioni della sicurezza informatica;
- h) qualsiasi altro atto o documento con profili di criticità rispetto all'osservanza del presente Modello.

3.4. Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis del D. Lgs. 231/2001, così come modificato dal Decreto Whistleblowing, l'Associazione ha adottato un sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing disciplinato nella Procedura Whistleblowing allegata a cui si fa rinvio. La violazione di quanto ivi disciplinato comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente Modello al paragrafo 4.

3.5. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4. SISTEMA DISCIPLINARE

4.1. Principi generali

L'efficace attuazione del Modello è assicurata anche dalla previsione e predisposizione in Komen Italia di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal citato Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'Associazione in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'Associazione stessa incombe. Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate da Komen Italia ad ogni violazione del presente Modello indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione delle singole disposizioni del presente Modello costituisce sempre illecito disciplinare. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari o dell'eventuale archiviazione.

Komen Italia cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto di lavoro, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

4.2. Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che:
 - espongano l'Associazione a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001; e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001; e/o
 - tali da determinare l'applicazione a carico dell'Associazione di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001.

Si precisa che, in ogni caso, costituisce violazione del Modello la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi e/o organizzativi adottati dall'Associazione nei quali sono recepiti gli standard di controllo generali e specifici enunciati nella Parte Speciale del modello.

4.3. Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i componenti degli Organi Sociali, i lavoratori Dipendenti, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'Associazione, in virtù di apposite clausole contrattuali, e coloro che prestano la propria attività in favore dell'Associazione su base volontaristica.

4.4. Violazioni del modello e relative sanzioni

Komen Italia ha predisposto, in conformità alla normativa vigente ed al principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le sanzioni applicabili, proporzionate alla gravità delle infrazioni.

È fatto salvo il diritto di Komen Italia di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello, che sarà commisurato:

- a) al livello di autonomia del Dipendente;
- b) alla gravità delle conseguenze della violazione, ovvero le possibili implicazioni in materia di D. Lgs. n. 231/01;
- c) al livello di intenzionalità del comportamento;
- d) all'eventuale presenza di precedenti sanzioni disciplinari irrogate.

Il responsabile dell'avvio e dello svolgimento del procedimento disciplinare è il datore di lavoro, il quale deve tenere costantemente informato l'Organismo di Vigilanza sull'andamento del procedimento, le giustificazioni addotte, l'esito e qualsiasi altra informazione possa essere di interesse per il citato OdV.

4.5. Misure nei confronti dei dipendenti

I lavoratori subordinati della Komen Italia devono rispettare gli obblighi stabiliti dall'art. 2104 c.c. È opportuno evidenziare che, il rapporto di lavoro dei Dipendenti operanti presso la Sede di Komen Italia è soggetto all'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del settore Tessile Abbigliamento Moda; mentre per i lavoratori dipendenti attivi presso gli store si applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Dipendenti delle Aziende del Terziario: Distribuzione e Servizi.

Per i suddetti dipendenti, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge e dal CCNL, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro.

In particolare, i richiamati CCNL prevedono a seconda della gravità delle violazioni, le seguenti tipologie di provvedimenti:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione;
- e) licenziamento.

Non appena avuta conoscenza di una condotta rilevante dal punto di vista disciplinare l'Associazione promuove l'azione disciplinare volta all'accertamento della violazione. Di conseguenza, si procederà alla contestazione per iscritto dell'addebito al Dipendente, al quale verrà fornito congruo termine di replica secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile, onde consentire un adeguato espletamento del diritto di difesa.

Appare opportuno precisare che è necessario rispettare le disposizioni e le garanzie previste dal già citato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, che, come detto, deve essere inteso come parte integrante del presente Modello.

4.6. Misure nei confronti di Consiglieri e Organo di Controllo

In caso di violazione del Modello da parte di un membro del Consiglio Direttivo, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Consiglio Direttivo ed all'Organo di Controllo, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione. Il Consiglio Direttivo è competente ad assumere gli opportuni provvedimenti, sino ad arrivare, nei casi di gravi infrazioni, alla convocazione dell'Assemblea degli Associati, al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Il membro o i membri del Consiglio Direttivo della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri del Consiglio Direttivo tale da impedire all'Organo in questione di deliberare, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione all'Organo di Controllo, affinché, in conformità a quanto previsto dallo Statuto, segnali la situazione al Presidente del Consiglio Direttivo per la convocazione dell'Assemblea degli Associati ai fini dell'adozione, da parte di quest'ultima, delle misure ritenute necessarie.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'Organo di Controllo stesso e al Consiglio Direttivo, esprimendo

parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Consiglio Direttivo, sentito il parere dell'OdV, provvederà a convocare – tramite il Presidente - l'Assemblea degli Associati al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e di assumere gli opportuni provvedimenti, in conformità a quanto previsto nello Statuto.

4.7. Misure nei confronti degli altri Destinatari

La violazione da parte di Collaboratori Esterni delle disposizioni del Modello ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento che impegnano le controparti al rispetto del Modello, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospendere l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

La violazione da parte dei volontari delle disposizioni del Modello ai medesimi applicabili è sanzionata, in base alla gravità del fatto, con il richiamo verbale o scritto, la sospensione temporanea dalle attività di volontariato, fino alla revoca dell'incarico o delle eventuali deleghe conferite a titolo definitivo.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'Associazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo dell'Associazione è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non essendo legati da rapporti di lavoro subordinato, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'Associazione in forza di altri rapporti contrattuali.

Komen Italia, infatti, intende:

- a) determinare, in tutti i Destinatari che operano in suo nome e per suo conto nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Decreto o del Modello, in un illecito passibile di sanzioni;
- b) informare tutti i Destinatari che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- c) ribadire che l'Associazione non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui

l'Associazione fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'Associazione intende attenersi.

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

L'Organismo di Vigilanza, nel contesto delle proprie attività di vigilanza sulle attività di comunicazione e formazione, verifica che l'Associazione promuova e ponga in essere:

- a) interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'ente e sulle norme comportamentali e
- b) iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione dei Dipendenti e dei volontari e per la sensibilizzazione degli stessi circa l'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Resta in ogni caso responsabile della formazione la Funzione Human Resources anche al fine di assicurare la partecipazione e la tracciabilità della stessa da parte dei Destinatari.

I Dipendenti ed i volontari sono tenuti:

- a) ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- b) a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al tal fine, l'Associazione promuove e agevola la conoscenza del Modello e degli strumenti di controllo adottati, anche in considerazione delle posizioni organizzative, dei ruoli e delle competenze.

I Principi di Riferimento del Modello, il Codice Etico e i principali documenti che compongono il Modello sono messi a disposizione di tutti i Dipendenti e dei volontari mediante pubblicazione sul sito internet dell'Associazione. I medesimi strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i Destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché di ogni rilevante cambiamento nell'organizzazione o nel corpus normativo interno.

5.1. Comunicazione ai componenti degli Organi Sociali

Ai componenti degli Organi Sociali viene messa a disposizione la versione integrale del Modello in occasione della nomina o dell'integrazione di tali Organi. Inoltre, tutte le eventuali modifiche apportate al Modello in corso di mandato sono messe a disposizione degli Organi Sociali.

5.2. Comunicazione a terzi

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di Collaboratori Esterni che intrattengano con l'Associazione rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di Attività Sensibili.