

FORMEDIL

ENTE UNICO FORMAZIONE E SICUREZZA

MODELLO ORGANIZZATIVO

**per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001
Parte Generale**

Approvato dal Direttore in data 19 settembre 2024

PREMESSA.....	3
1.1. Il Modello Organizzativo ed i soggetti destinatari	3
1.2. L'Ente.....	5
2. IL DECRETO E LE LINEE GUIDA	6
2.1. Sintesi Della disciplina	6
2.2. Il Modello quale esimente della responsabilità Amministrativa dell'Ente.	18
2.3. Codice Etico e Modello Organizzativo	20
2.4. Modello Organizzativo e Sanzioni	20
2.4.1. Sanzioni Pecuniarie.....	21
2.4.2. Sanzioni interdittive.....	22
2.5. Le Linee Guida Confindustria	23
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO IN FORMEDIL.....	24
3.1. Responsabilità nell'approvazione, nel recepimento e nell'adeguamento del Modello	24
3.2. Integrazione del Modello Organizzativo nel Sistema di Controllo Interno	26
3.3. Il Progetto 231: Premessa	27
3.4. Mappatura delle Aree a Rischio.....	28
3.5. Analisi del Sistema di Controllo Interno e definizione delle procedure	29
3.6. Organismo di Vigilanza	31
3.6.1. Struttura e composizione.....	31
3.6.2. Definizione dei compiti e dei poteri dell'ODV.....	33
3.6.3. Reporting nei confronti del vertice aziendale.....	35
3.6.4. Flussi informativi nei confronti dell'ODV e segnalazioni.....	36
3.6.5. Custodia e conservazione delle informazioni	37
3.7. Regole generali di comportamento.....	38
3.8. Sistema sanzionatorio e disciplinare	39
3.8.1. Aspetti generali.....	40
3.8.2. Sanzione per i lavoratori dipendenti.....	40
3.8.3. Misure nei confronti dei dirigenti	43
3.8.4. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.....	43
3.8.5. Misure da attuare nei confronti di collaboratori "esterni" all'azienda	44
3.9. Comunicazione e formazione	44
3.9.1. Pubblicità e diffusione del Modello	44
3.9.2. Formazione	45

PREMESSA

1.1. Il Modello Organizzativo ed i soggetti destinatari

Il presente documento disciplina il Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato da FORMEDIL Ente Unico Formazione e Sicurezza (di seguito chiamata per brevità l' "Ente" ovvero FORMEDIL) ai sensi del D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Modello è destinato :

- ai componenti degli Organi Sociali;
- ai Dipendenti dell'Ente - per tali intendendosi tutti coloro che sono legati all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato- ivi compresi dirigenti, i collaboratori ed i professionisti;
- a quanti si trovino a svolgere, in nome o per conto dell'Ente, una o più delle attività identificate a rischio;
- più in generale tutti coloro che intrattengano rapporti con l'Ente (ad esempio clienti e fornitori).

Il rispetto del Modello deve essere garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti ed eventuali *partners* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per l'Ente di recedere dal contratto o di risolverlo e di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito da Formedil.

Il presente documento ha la finalità di illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché le disposizioni del Decreto e delle principali norme di riferimento definendo i contenuti (adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei protocolli, caratteristiche e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e informazione, sistema disciplinare, aggiornamento del Modello) e riportando tutte le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto, a prescindere dalla effettiva possibilità di commissione dello stesso nell'ambito delle attività svolte dall'azienda.

Con l'intento di migliorare la divulgazione, informazione, formazione e comunicazione tra i soggetti interessati dalla normativa prevista in materia di responsabilità amministrativa degli enti giuridici si

dovrà prevedere una pagina web appositamente dedicata nella quale riportare il Codice Etico, l'elenco dei reati ed una succinta spiegazione del D.Lgs 231/2001.

Il Modello si perfeziona e diventa pienamente efficace con il completamento dei seguenti Allegati, che, una volta predisposti, ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Allegato 1: Codice Etico;
- Allegato 2: Matrice dei rischi reato;
- Allegato 3: Risk Assesment;
- Allegato 4: Protocolli Comportamentali;
- Allegato 5: Regolamento ODV;

L'Ente si riserva di modificare e/o integrare il presente Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività dell'Ente nonché la stessa normativa rilevante.

Le eventuali modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento sono sottoposte ad approvazione del Direttore e per ratifica al CDA.

SEZIONE I

1.2. L'Ente

Formedil, Ente Paritetico Nazionale per la formazione in edilizia, viene costituito nel 1980 dalle Associazioni firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edilizia Industria, solamente il 30 settembre 2021 vengono unificati in un unico Ente il Formedil e la Cncpt, Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente.

FORMEDIL è l'Ente Paritetico Nazionale per la Formazione, la Sicurezza e i Servizi per il Lavoro, in Italia ed all'estero e fa capo ad una rete di Enti territoriali dislocati nelle Regioni italiane. Tra le sue principali attività viene svolta la consulenza tecnica, la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'assistenza alle imprese ed ai lavoratori per trasferire tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. nonché l'attività di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e dei preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri.

Come dall'Art. 9 dello statuto e seguenti l'ente è composto da un Consiglio di Amministrazione (art.11 -composto da 24 membri) un Presidente (art.12) ed un Vice Presidente (art.12), un Comitato di Presidenza (art.12) un Direttore (Art.15) e l'Assemblea dei delegati (art.14). Le cariche sociali sono a titolo gratuito ad eccezione del Collegio dei Revisori (Art.13). Gli uffici sono organizzati come da organigramma allegato al presente documento ed i poteri conferiti come da statuto.

Formedil è soggetta al controllo del Collegio dei Revisori dei Conti.

SEZIONE I

2. IL DECRETO E LE LINEE GUIDA

2.1. Sintesi Della disciplina

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), recante la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*» (nel seguito, per brevità, denominati “Enti”).

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio dello stesso anno, introduce nell’ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi: da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “soggetti in posizione apicale”), nonché da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “soggetti sottoposti”).

Tale responsabilità, che viene accertata nell’ambito e con le garanzie del processo penale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l’Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l’autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione (per gli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto) gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o che da tale commissione abbiano tratto vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente; per i casi più gravi sono comminate misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

Nella sua stesura originaria, la menzionata Sezione prevedeva i soli reati contro la Pubblica Amministrazione. Per effetto di provvedimenti normativi successivi, il novero dei reati è stato successivamente ampliato, sino a ricomprendere:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01)

- Malversazione a danno di erogazioni pubbliche o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni pubbliche di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
- Frode nelle pubbliche forniture (art.356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art.2 L.898/86);

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01)

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1 D.L.n.105/19);

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis (intendendosi per tali tutti i delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri);
- Delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416 bis;
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 309/90);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

4. Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, D.Lgs. 231/01)

- Concussione (art. 317 c.p.).
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);

- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190];
- Corruzione di persona incarica di pubblico servizio (art.320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione;
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee (art. 322 bis c.p.);
- Abuso di ufficio (art.323 c.p.);

5. Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

7. Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali delle quotate (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Pene Accessorie (alla corruzione tra privati) (2635 ter c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (2629-bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c.1 e 2, c.c.).

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01).

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 quinquies c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies 2.c. c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);

- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi e nucleare (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 -bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.).
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione e assistenza (art. 306 e art 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di aereo (art.1 L.342/76);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L.342/76 art.n.2);
- Sanzioni (L.422/89 art 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs 625/79 art 5);
- Convenzione di New York 9 dicembre 1999 art.2.

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1, D.Lgs. 231/01)

10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, L. n.199 del 29 ottobre 2016.

11. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01)

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185);

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art.187 Quinquies TUF)

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (Art.14 Reg.UEn. 596/14);
- Divieto di manipolazione di mercato (Art.15 reg EU n.596/14);

13.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. 231/01)

- Omicidio colposo (art.589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

14.Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01- modificato dal D.Lgs. n 195/2021)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art.648-ter 1 c.p.).

15.Delitti in materia di strumenti di pagamento diverso dai contanti (Art.25-octies 1 – D.Lgs n.184/2021)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art.493-quater c.p.);
- Frode Informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di moneta virtuale (art 640 -ter c.p.).

16.Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o

del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

17. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies decies, D.Lgs. 231/01)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

18. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, c. 1, let. f);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, c. 1, let. f);

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

19.Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01)

- Delitto di inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Delitto di disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies c.p.);
- Delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies;
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art.727-bisc.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733- bis c.p.);

Reati previsti dal Codice dell'Ambiente di cui al D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152

- Inquinamento idrico (art. 137);
- Scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (c. 2);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (c. 3);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (c. 5, primo e secondo periodo);
- Violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (c. 11);
- Scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (c. 13);
- Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256);
- Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, c. 1, lett. a) e b);
- Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, c. 3, primo periodo);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, c. 3, secondo periodo);

- Attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, c. 5);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, c. 6);
- Siti contaminati (art. 257);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (c. 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al c. 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose;
- Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260-bis);
- Predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, c. 4, secondo periodo);
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI;
- Inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, c. 6);
- Trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260-bis, c. 6 e 7, secondo e terzo periodo);
- Trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, c. 8, primo e secondo periodo). La condotta di cui al c. 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi;
- Traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260);
- Spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, c. 1). La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi;
- Attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260). Delitto, caratterizzato da dolo specifico di ingiusto profitto e pluralità di condotte rilevanti (cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti). La pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività (c. 2);
- Inquinamento atmosferico (art. 279);
- Violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (c. 5);

Reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi

- Importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti); detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, c. 1 e 2 e art. 2, c. 1 e 2). Le condotte di cui agli artt. 1, c. 2, e 2, c. 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa.
- Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3- bis, c. 1);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, c. 4);
- Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
- Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, c. 6);
- Reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi;
- Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, c. 1 e 2);
- Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, c. 1 e 2);

Le condotte di cui agli artt. 8, c. 2 e 9, c. 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste.

20. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01)

Articolo inserito dall'articolo 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109.

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art.12 c.3. D.Lgs 286/98);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.22 c.12 bis D.Lgs n.286/98);

21. Razzismo e xenofobia (Art.25-terdecies D.Lgs 231/01)

- Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (Art.604 bis. c.p.);

22. Frodi nelle 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.231/01)

- Frodi nelle competizioni sportive;
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa;

23. Reati Tributari (art. 25-quinquesdecies D.Lgs 231/2001- ex D.Lgs. n 74/2000)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
- Emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte;
- Dichiarazione infedele;
- Omessa dichiarazione;
- Indebita compensazione;

24. Contrabbando (art sexiesdecies D.Lgs 231/01)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e negli spazi doganali;
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine;
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci;
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea;
- Contrabbando nelle zone extra doganali;
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali;
- Contrabbando nei depositi doganali;
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti;
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea;
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando;
- Altri casi di contrabbando;
- Circostanze aggravanti;

25. Responsabilità degli enti giuridici per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art 440c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art.442 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art.444 c.p.);
- Contraffazione alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);

26. Responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art.12 L.9/2013)

Per una più approfondita trattazione dei reati previsti dal Decreto si rinvia all'Allegato 2.

2.2. Il Modello quale esimente della responsabilità Amministrativa dell'Ente.

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, «*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

- f) 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;
- g) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- h) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello
- i) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

Merita osservare come la mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente essendo, piuttosto, necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Secondo quanto rilevato, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi del menzionato art. 6 del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del modello prima della commissione del reato; tuttavia, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione ed attuazione - successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - di "modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" e nei quali siano state colmate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, consente all'Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal menzionato articolo, di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l'applicazione di quelle pecuniarie.

2.3. Codice Etico e Modello Organizzativo

L'Ente intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, l'Ente si è dotato di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che lo stesso riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli Organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che con esso cooperano, a qualunque titolo, nel perseguimento dei fini aziendali e più in generale di tutti i destinatari del modello così come precedentemente individuati.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dall'Ente. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. n.231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, apparentemente commessi a vantaggio dell'Ente, possono fare sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento dello stesso.

2.4. Modello Organizzativo e Sanzioni

L'Ente, benché l'adozione del Modello non sia obbligatoria, per non incorrere in sanzioni, ovvero fruire delle riduzioni previste dalla legge, deve efficacemente adottare il Modello Organizzativo, garantendo la corretta applicazione dello stesso nonché il suo costante aggiornamento. Tale finalità deve essere perseguita dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'ente non dovesse efficacemente adottare e far rispettare il Modello potrebbe essere ritenuto colpevole in fase di giudizio ed essere, conseguentemente, condannato.

Appare opportuno, pertanto, evidenziare che in fase di procedimento le disposizioni processuali relative all'imputato si applicano in quanto compatibili anche all'ente.

La cognizione di tali procedimenti è del giudice penale competente per i reati dai quali gli illeciti amministrativi dipendono. La responsabilità dell'ente sussiste anche nei casi in cui l'autore del reato non è

imputabile o non è stato identificato, o nei casi in cui il reato si estingue in tutti i casi previsti dal codice penale ad eccezione dell'amnistia.

Ciò determina che, l'estinzione del reato, conseguente alla prescrizione del medesimo per il decorso del tempo (art. 157 c.p.), non fa venir meno l'eventuale responsabilità amministrativa dell'ente.

Resta, tuttavia, la improcedibilità dell'illecito amministrativo dell'ente, quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato, o presunto tale, ove, manchi una delle condizioni di procedibilità.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta, nei confronti dell'ente, la confisca del prezzo o del profitto del reato, in tal caso sono fatti savi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Nei successivi paragrafi si evidenziano le tipologie di sanzioni applicabili all'ente in caso di soccombenza in giudizio.

2.4.1. Sanzioni Pecuniarie

In caso di riconosciuta negligenza nell'adozione del modello e, pertanto, di colpevolezza dell'ente in fase di giudizio potranno essere erogate sanzioni a carico dell'ente calcolate in funzione alla gravità del reato ed alla negligenza rilevata.

Le sanzioni vengono calcolate in funzione di un numero di quote che può variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000 ed il valore di ogni singola quota da € 258 ad € 1.549,37.

La massima sanzione pecuniaria possibile può quindi essere determinata nella misura di € 1.549.370.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta della metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni (pari ad € 103.291,38) se:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad € 10.329,14

2.4.2. Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato e' stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti;

Le sanzioni interdittive possono essere richieste in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, unitamente a quelle pecuniarie e possono essere anche richieste in via cautelare; hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ad eccezione dei casi in cui l'Ente sia già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Tali sanzioni risultano essere:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze ovvero concessioni;
- divieto di contrarre con la pubblica amministrazione; può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi ovvero revoca di quelli ottenuti;

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Alcune sanzioni possono avere carattere temporale anche limitato in funzione, anche in questo caso, della gravità della condotta e della mancata/inefficace applicazione del modello, l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Lo stesso procedimento che determina le eventuali sanzioni si conclude con la pubblicazione della sentenza.

2.5. Le Linee Guida Confindustria

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento elaborati da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

Ad oggi, il più diffuso e riconosciuto riferimento a riguardo dei modelli di organizzazione e di gestione, attualmente, è rappresentato dalle linee guida della Confindustria. Queste sono state approvate per prime e seguite poi dalle varie linee guida di altre associazioni. I punti fondamentali di tali linee guida possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confcommercio sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta dell'Ente, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

SEZIONE II

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO IN FORMEDIL

3.1. Responsabilità nell'approvazione, nel recepimento e nell'adeguamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente. È, pertanto, rimessa al Direttore incaricato dalla Presidenza, la responsabilità di approvare e recepire il presente Modello, i cui nuovi principi e regole operative integrano il più generale modello organizzativo attualmente in vigore nell'Ente.

Le attività che il Direttore ha posto in essere per la valutazione del Modello esistente con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, e quelle ulteriormente dettagliate da Confindustria sono qui di seguito elencate:

- identificazione dell'ambito di operatività aziendale da ricomprendere nel Modello e mappatura dettagliata delle attività aziendali con analisi ed approfondimento di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli e/o regolamenti e/o disposizioni in essere con riferimento alle attività aziendali "a rischio reato" e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto.
- definizione:
 - di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
 - dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
 - delle modalità di formazione del personale;
 - dell'informativa da fornire alle eventuali Società di *Service* e/o professionisti e/o altri soggetti terzi con cui l'Ente entri in contatto;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Direttore all'Organismo di Vigilanza, giusto quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.

È cura del Direttore procedere all'attuazione del Modello. Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

3.2. Integrazione del Modello Organizzativo nel Sistema di Controllo Interno

Per garantire un'efficace adozione del Modello Organizzativo, secondo le disposizioni del Decreto Legislativo, ed una corretta armonizzazione del Sistema dei Controlli Interni, è necessario che, per ogni singola Struttura aziendale, vengano definiti e compiutamente formalizzati:

- l'ambito di operatività;
- i ruoli e le responsabilità;
- le funzioni operative e quelle di controllo;
- le modalità operative;
- le eventuali deleghe conferite;
- l'organigramma;
- il corpus di procedure/protocolli/disposizioni interne;
- le eventuali attività in *outsourcing*, con chiara individuazione delle responsabilità.

Il sistema dei controlli previsti coinvolge, pertanto, ogni comparto dell'attività dell'Ente e rappresenta un attributo imprescindibile della quotidiana operatività aziendale, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando le possibili situazioni di conflitto di interesse.

È peraltro necessario che il Modello Organizzativo, ferma restando la propria finalità peculiare, si inserisca nel più ampio sistema di controllo interno in essere presso l'Ente. Occorre, quindi, che il sistema dei controlli interni esistente sia in grado, anche con eventuali adattamenti, di essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo e consuntivo) che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentiranno:

- al potenziale autore del reato di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della forte riprovazione dell'Ente nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente l'Ente potrebbe trarne un vantaggio;
- all'Ente di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

Il Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs.231/2001 e voluto da FORMEDIL si inserisce, pertanto, in una struttura in cui sono delineati gli organi amministrativi, le loro funzioni e responsabilità, in cui è presente la segregazione dei compiti ed è gerarchicamente prevista un'attività di controllo amministrativa.

All'interno dell'azienda sono definiti ruoli e principali responsabilità mediante l'adozione di:

- un organigramma;
- un mansionario aziendale;
- protocolli comportamentali - ad oggi in fase di adozione.

In particolare i ruoli aziendali sono così suddivisi:

- Al Direttore la responsabilità di eseguire indirizzo dell'Ente, ed in particolare nell'ambito dell'adeguamento al D.Lgs.231/2001 di delineare/implementare un Sistema dei Controlli Interni, nonché i limiti e le deleghe operative da assegnare agli organi delegati;
- ai alle **single Funzioni** la responsabilità di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, presidiando nel contempo i rischi connessi alle attività operative di propria competenza;
- al **Collegio dei Revisori** (Collegio Sindacale) la responsabilità del controllo sulla legalità e coerenza degli atti sociali e della regolare tenuta della contabilità;
- Società di Revisione la responsabilità della corretta rappresentazione economica e finanziaria dell'andamento dell'Ente.

L'Ente recepisce il dettato normativo previsto dal D.Lgs. n.231/2001 nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del Decreto, ma ne migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la relativa *Corporate Governance*; con la volontà di rendere omogenei i sistemi di controllo previsti dal decreto e quelli già presenti in azienda.

3.3. Il Progetto 231: Premessa

FORMEDIL ha deciso di predisporre il Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 dell'Ente, nel cui ambito fossero identificati e disciplinati:

1. le attività e funzioni aziendali a rischio reato, individuando le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. le regole dirette a programmare la definizione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire ed all'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati stessi;
3. gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
4. le modalità idonee a dare piena pubblicità al Modello Organizzativo adottato, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni;
5. un adeguato e specifico sistema disciplinare e sanzionatorio, atto a garantire il rispetto concreto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello;

Al fine della redazione del Modello Organizzativo così come previsto dal D.Lgs. n.231/01, e della mappatura delle aree a rischio di commissione reato, di cui al successivo paragrafo, è stata effettuata un'analisi sulla seguente documentazione:

- Atto costitutivo;
- Statuto;
- Poteri e deleghe delle singole funzioni;
- Procure;
- Organigramma Aziendale;
- Mansionario;
- Disposizioni interne;

3.4. Mappatura delle Aree a Rischio

Nell'elaborazione del Modello si è reso necessario individuare, mediante un'analisi di tutte le unità organizzative dell'Ente, le principali fattispecie di rischio/reato e le possibili modalità di realizzazione delle stesse. Ciò ha consentito di evidenziare le attività aziendali "a rischio reato", ovverosia quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

Più in particolare dall'esito di tale attività, si è pervenuti:

- alla preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nello svolgimento di attività “a rischio reato”;
- all'individuazione delle principali fattispecie di rischio/reato, nonché delle possibili occasioni;
- alla descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

Le risultanze della fase in commento - comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati di cui al Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi - sono analiticamente illustrate nell'Allegato 2.

3.5. Analisi del Sistema di Controllo Interno e definizione delle procedure

E' stato analizzato il sistema di controllo interno dal quale si delinea una corretta segregazione dei compiti, in particolare si evidenzia che la società ha una struttura idonea a definire ruoli e responsabilità (come da organigramma aziendale) nonché è dotata di strumenti di controllo.

I controlli sono esercitati sia dalla struttura stessa, attraverso un sistema di controlli incrociati svolti da funzioni diverse, sia da soggetti terzi (Collegio dei Revisori).

In particolare la società ha un programma contabile e gestionale in grado di evidenziare i centri di costo e di profitto così da poter monitorare l'andamento economico finanziario, la corretta tenuta della contabilità è affidata ad una società di revisione; l'Ente ha inoltre un collegio Sindacale il cui Presidente è nominato dal Ministero del Lavoro.

Possiamo affermare, pertanto, che l'azienda è in grado di verificare le varie fasi dei processi attivi (volti all'alienazione dei cespiti disponibili) e passivi; di verificare che le attività svolte dai responsabili, o dai loro sottoposti, vengano poste in essere in conformità a quanto richiesto e programmato.

La gestione del ciclo passivo evidenzia una buona segregazione dei compiti poiché, il processo, non viene gestito da un unico dipendente ma da una pluralità di soggetti che garantiscono un controllo diretto (differenti momenti e soggetti per: richiesta d'acquisto, approvvigionamento, verifica coerenza acquisto, registrazione contabile e pagamento fornitore).

Per le aree a rischio rilevate nel corso della Mappatura si è poi richiesto ai soggetti responsabili della gestione delle attività identificate di illustrare le procedure (anche prassi o disposizioni interne) operative e i concreti controlli esistenti, riconoscibili come idonei a presidiare il rischio individuato.

La situazione di rischio, con i relativi presidi, è stata confrontata con le esigenze ed i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad identificare, con il supporto dei soggetti responsabili di tali attività, gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche della situazione vigente e quella in divenire.

In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

Ad oggi risulta quindi che in via generale le disposizioni interne, benché non tutte ancora correttamente formalizzate (protocolli organizzativi in fase di revisione), sono poste a presidio di processi aziendali sensibili e richiamano i seguenti principi generali:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

L'adozione dei nuovi protocolli comportamentali (benché non ancora approvati nella versione definitiva) nonché l'adozione della reportistica con la quale effettuare le segnalazioni di anomalia all'Organismo di Vigilanza, esprimono la volontà dall'Ente, unitamente all'approvazione del Codice Etico e del presente Modello Organizzativo, di volersi adeguare alle esigenze del Decreto stesso. A tal proposito si rinvia ai seguenti:

- Allegato 1: Codice Etico;
- Allegato 2: Matrici attività sensibile – reato associabile;
- Allegato 3: Protocolli Comportamentali;

Allegato 4: Reportistica per ODV;

3.6. Organismo di Vigilanza

3.6.1. Struttura e composizione

Il Decreto identifica in un «*organismo interno all'ente*», dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, tale organo ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.

La genericità del concetto di “organismo dell'ente” giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione tanto delle caratteristiche dimensionali e delle regole di *corporate governance* dell'Ente, quanto della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Il dettato normativo prevede la possibilità di istituire un “Ente” monocratico ovvero plurisoggettivo.

Le prime pronunce giurisprudenziali sulla composizione dell'Organismo suggeriscono, per le società di una certa dimensione, la struttura collegiale quale migliore garanzia idonea a consentire allo stesso la possibilità di assolvere efficacemente e con indipendenza i propri compiti.

L'istituzione di un Organo monocratico si addice invece alle società di dimensioni ridotte o per le società che hanno una limitata attività operativa, come nel caso di FORMEDIL .

A prescindere dalla forma, monocratica o plurisoggettiva, i soggetti deputati a ricoprire tale funzione devono disporre di una adeguata professionalità, di una conoscenza approfondita dell'attività delle società ed al

contempo essere dotati di quell'indipendenza tale da assicurare la credibilità e l'autorevolezza sia dell'organismo che delle sue funzioni.

In conformità a quanto riportato nelle linee guida Confindustria il C.d.A. ritiene ineludibili, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'organo non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, l'organismo deve godere di una piena indipendenza gerarchica. L'organo - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettuerà un'attività di *reporting* direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'organo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
- continuità di azione a tal fine, l'organo deve:
 - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale dell'Ente e per il *management*, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello;

In aggiunta ai requisiti di onorabilità e professionalità previsti per l'assunzione della carica di amministratore, costituiscono altresì cause di ineleggibilità e/o di decadenza dall'ufficio di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la condanna, con sentenza 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;
- il verificarsi di circostanze che menomino gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate;

– l’adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti.

L’eventuale revoca del componente (o dei componenti) dell’Organismo, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere preventivamente comunicata dal Direttore al Collegio dei Revisori e al CDA; la revoca dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione a maggioranza assoluta.

Per tutti gli altri aspetti operativi, l’Organismo di Vigilanza provvederà ad autoregolamentarsi attraverso una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento. L’adozione di tale regolamento è condizionato alla comunicazione al Direttore; eventuali modifiche potranno essere apportate previa comunicazione al Direttore.

3.6.2. Definizione dei compiti e dei poteri dell’ODV

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell’art. 6 del Decreto, sono affidate all’ Organismo di Vigilanza, le seguenti attività:

- a) Promuovere e verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l’adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) verificare, anche attraverso controlli periodici e a sorpresa, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l’efficienza dei protocolli posti in essere dall’Ente a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- d) richiedere, raccogliere ed elaborare, ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell’adeguatezza e dell’osservanza del Modello, istituendo specifici canali informativi “dedicati” diretti a facilitare il flusso di segnalazioni;
- e) verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- f) condurre le indagini volte all’accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- g) segnalare le violazioni accertate all’organo competente per l’apertura del procedimento disciplinare;
- h) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;

- i) predisporre, in concorso con la competente funzione aziendale, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento;
- j) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del D.Lgs. n. 231/2001;
- k) valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- l) trasmettere tempestivamente al Direttore e/o al Consiglio d'Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello, è necessario premettere che l'adozione di eventuali sue modifiche è di competenza dell'organo dirigente (*Direttore*), il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza quanto al compito di curare l'aggiornamento del modello deve svolgere le seguenti attività:

- monitorare, anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali, l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli/mansionari/disposizioni rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- proporre al Direttore le modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Direttore;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello svolgendo controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti dell'Ente ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'Organismo di Vigilanza è assegnato un adeguato *budget* annuale rivedibile periodicamente che dovrà consentire all'Organismo medesimo di svolgere i propri compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, qualora si rendesse necessario ed indispensabile, l'Organismo potrà richiedere al Direttore (ovvero al Consiglio di Amministrazione) mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto alla capacità di spesa autorizzata per l'anno, necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello, previa esibizione di adeguati giustificativi.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'Organismo, il Decreto non pare poter modificare la normativa societaria e statutaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati, ovvero quanto ai soggetti nei confronti dei quali l'Ente ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili (revoca dall'incarico e risarcimento del danno).

All'Organismo di Vigilanza resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo (Collegio dei Revisori) che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Al fine di svolgere appieno le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere la collaborazione di strutture interne, o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

3.6.3. Reporting nei confronti del vertice aziendale

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'organo direttivo dell'Ente ed al Direttore.

Il riporto a siffatti organi, competenti a convocare l'assemblea dei soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

L'Organismo di Vigilanza riferisce con periodicità al Consiglio di Amministrazione e/o al Direttore in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute ed alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione. L'Organismo in caso di rilevanti problematiche deve informare tempestivamente il CDA ovvero il Direttore. La relazione relativa al 31 dicembre di ogni anno può contenere anche il Piano delle verifiche programmate per l'esercizio successivo.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, al Presidente, al Collegio dei revisori, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative.

3.6.4. Flussi informativi nei confronti dell'ODV e segnalazioni

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul Modello.

Tali "flussi informativi" hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo, secondo quanto previsto dalle procedure e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo ogni informazione rilevante per il rispetto ed il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, i collaboratori e più in generale tutti i destinatari del Modello Organizzativo così come evidenziati nei paragrafi precedenti devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati mediante l'apposita modulistica (report periodici) o mediante mail all'indirizzo di posta elettronica dell'ODV indicata nel sito aziendale.

La reportistica, per non gravare eccessivamente sulla struttura aziendale, in luogo dell'invio periodico, può essere disposta per eccezioni (ovvero solo in caso di segnalazione di anomalia), in tal caso i soggetti preposti

all'invio della documentazione sono responsabili per la mancata comunicazione di eventuali fatti rilevanti di cui erano a conoscenza.

La mancata segnalazione di un'anomalia ovvero di una violazione del presente Modello può comportare provvedimenti disciplinari così come previsto dal codice disciplinare aziendale e dal C.C.N.L di riferimento.

Il personale, i collaboratori, i professionisti e più in generale i destinatari possono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza anche in caso di richieste di pareri e/o delucidazioni mediante mail all'indirizzo di posta elettronica dell'ODV indicata nel sito aziendale.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose innanzi indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per l'Ente;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate all'Ente dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente.

3.6.5. Custodia e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

I dati e le informazioni, se richieste, devono essere poste a disposizione del CDA, del Direttore, del Collegio dei Revisori nonché alla pubblica autorità richiedente.

Le informazioni ed i dati raccolti devono essere conservati per un periodo non inferiore ai cinque anni.

3.7. Regole generali di comportamento

▪ Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative Indipendenti

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello, così come definiti al paragrafo 1.1, che, a qualunque titolo, agiscono, per conto o nell'interesse dell'Ente.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dalla normativa già evidenziata.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottato dall'Ente, ai Destinatari è fatto divieto di:

1. aderire a richieste indebite di denaro o servizi o beni in natura, provenienti, in forma diretta o indiretta, da esponenti, organi, rappresentanti, membri, dipendenti, consulenti di funzioni pubbliche, di Pubbliche Amministrazioni, di Autorità Amministrative, Organi di Controllo e/o Autorità Giudiziarie, di partiti o movimenti politici, di Enti pubblici, di società pubbliche e, comunque, da qualsivoglia funzionario pubblico, in cambio di prestazioni afferenti alle sue funzioni o qualifiche;
2. intraprendere contatti o favorire gli interessi dell'Ente tramite elargizioni illegali di denaro, di beni di valore o concessione di vantaggi di qualsiasi genere, al fine di ottenere, per sé o per la propria funzione o per l'azienda, qualsivoglia prestazione o facilitazione o atto pubblico di favore;
3. offrire denaro od omaggi a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di Autorità Amministrative Indipendenti o a loro parenti, sia in Italia che all'estero, salvo che si tratti di omaggi di modico valore e in occasione di festività;
4. effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali o altri soggetti terzi che operino per conto dell'Ente, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi e nelle prassi vigenti in ambito locale;
5. favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi indicati dai soggetti elencati al punto 1;

6. tenere una condotta ingannevole che possa indurre in errore, anche attraverso l'esibizione di documenti o dati falsi o alterati, ovvero l'omissione di informazioni dovute al fine di orientarne a proprio favore le relative decisioni;
7. destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

Coerentemente con quanto sopra esposto e con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico, ai Destinatari è fatto obbligo di:

1. in caso di richieste di elargizioni di denaro o di beni di valore da parte di un pubblico funzionario, il soggetto interessato ha l'obbligo di: (i) rifiutare ogni corresponsione, anche se sottoposto a pressioni illecite; (ii) informare immediatamente dell'accaduto il proprio responsabile o referente interno ed attivare formale informativa verso l'Organismo di Vigilanza, tale comportamento deve essere tenuto da tutti i destinatari anche in caso di richieste e/o promesse di elargizioni da parte di soggetti privati.
2. in caso di dubbi circa la corretta attuazione delle regole comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio responsabile o il referente interno ed inoltrare formale richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.
3. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne;
4. garantire la massima collaborazione, assicurando la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti d'interesse;
5. agevolare il regolare funzionamento dell'Ente e degli organi sociali, garantendo ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge;
6. non rappresentare o trasmettere dati aziendali e/o bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà;
7. garantire la corretta gestione e conservazione delle banche dati elettroniche;
8. preservare l'integrità fisica e psichica dei lavoratori e non compiere azioni discriminatorie;
9. non utilizzare beni ovvero opere dell'ingegno sprovvisti delle adeguate licenze/autorizzazioni;
10. garantire la tutela dell'ambiente e la corretta gestione dei rifiuti;
11. intraprendere esclusivamente attività legali, segnalando l'eventuale presenza di attività illecite.

3.8. Sistema sanzionatorio e disciplinare

3.8.1. Aspetti generali

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello Organizzativo, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso e dotato di deterrenza.

L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi, rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta. I provvedimenti, generalmente, devono essere presi in funzione della gravità della violazione, dell'eventuale reiterazione della stessa e di eventuali provvedimenti già presi in precedenza, considerando inoltre

la colpa generica:

- negligenza (omesso compimento di un'azione doverosa);
- imprudenza (inosservanza di un divieto assoluto di agire o di un divieto di agire secondo determinate modalità);
- imperizia (negligenza o imprudenza in attività che richiedono l'impiego di particolari abilità o cognizioni);

la colpa specifica:

- inosservanza di leggi (atti del potere legislativo);
- inosservanza di regolamenti (atti del potere esecutivo);
- inosservanza di ordini (atti di altre pubbliche autorità);
- inosservanza di discipline (atti emanati da privati che esercitano attività rischiose);

il dolo eventuale.

3.8.2. Sanzione per i lavoratori dipendenti

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello Organizzativo vengono definite come illeciti disciplinari e, per quanto precedentemente detto, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative, al fine di evitare le sanzioni previste dal CCNL 11 luglio 1999, pubblicizzate ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare sarà determinata ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare tempo per tempo vigente in Società in relazione alla gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia considerando anche la prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nella mancanza;
- le particolari circostanze che contornano la violazione;

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza del Modello Organizzativo adottato dall'Ente per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Provvedimenti nei confronti del lavoratore:

Rimprovero Verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello Organizzativo.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello Organizzativo.

Costituisce una motivazione rilevante:

- ad esempio una lieve inosservanza delle procedure previste dal Modello Organizzativo (es. errori procedurali o carenze nella predisposizione/conservazione/archiviazione della documentazione di supporto, etc.).

Rimprovero Scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- inosservanza non grave delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza per situazioni non particolarmente a rischio.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello Organizzativo.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

Sanzioni di tal genere possono essere previste nel caso di:

- adozione, nell'espletamento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi con quelli previsti dal Modello Organizzativo;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di situazioni non particolarmente a rischio;
- seconda reiterazione colposa di infrazioni di lieve entità passibili di rimprovero scritto;
- omissione colposa nello svolgimento delle regole per la gestione del rischio previste dal Modello Organizzativo.

Licenziamento per giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello Organizzativo e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nello svolgimento delle regole per la gestione del rischio previste dal Modello Organizzativo;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

Licenziamento per giusta causa

Costituisce motivo di tale licenziamento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da fare venire meno il rapporto di fiducia tra l'Ente e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso. È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti - accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni - verranno allocati al Responsabile del Personale.

3.8.3. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello Organizzativo o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera/contratto.

Rilevata l'inosservanza, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti che lo stesso riterrà opportuno.

3.8.4. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di rilevante inosservanza, da parte degli amministratori o del Collegio dei Revisori, delle norme previste dal Modello Organizzativo o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste dal presente Modello Organizzativo.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli stessi venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia – individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Rilevata l'inosservanza, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori, i quali assumeranno le opportune iniziative previste dalla normativa vigente.

3.8.5. Misure da attuare nei confronti di collaboratori “esterni” all'azienda

In caso di rilevante inosservanza, da parte degli amministratori (ivi inclusi i componenti di eventuali Comitati per il controllo, coordinamento etc.etc.) o del Collegio dei Revisori, delle norme previste dal Modello Organizzativo o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste dal presente modello Organizzativo.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli stessi venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Rilevata l'inosservanza, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e/o il Direttore affinché vengano prese le opportune iniziative previste dalla normativa vigente.

3.9. Comunicazione e formazione

3.9.1. Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello, rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti coloro che operano all'interno dell'azienda ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali l'Ente ha inteso perseguirli.

Verrà effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti, collaboratori, management e Vertice Aziendale dell'Ente mediante:

- **Formazione specifica ai nuovi assunti;**
- **Formazione Periodica a tutti i dipendenti;**
- **Pagina internet appositamente dedicata;**

L'Ente rende disponibile a terzi il proprio Codice Etico ed i principi generali che ispirano il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ex D.Lgs. 231/2001, e l'elencazione dei reati.

Viene garantita la comunicazione di ogni aggiornamento apportato al Modello e deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

3.9.2. Formazione

Il Modello prevede la formazione costante dei propri dipendenti con la possibilità di svolgere interventi differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, l'Ente, ritiene opportuno prevedere un modulo comune ed moduli di approfondimento specifici mirati per ciascuna area ritenuta a rischio o in funzione delle esigenze delle risorse utilizzate.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.