



A&A | CONSULENZA
STRATEGIA, MARKETING, TECNOLOGIA, QUALITÀ, FORMAZIONE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Parte Generale

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di A&A Consulenza Srl il 11/07/2016.

Il Presidente del CdA: Dr. Moreno Trevigne



Sommario

1	DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	3
1.1	INTRODUZIONE	3
1.2	FATTISPECIE DI REATO E REATI SENSIBILI	3
1.3	MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
1.4	CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA.....	7
2	DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ.....	11
2.1	ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ	11
2.2	DESCRIZIONE SINTETICA DELLA STRUTTURA SOCIETARIA.....	11
2.3	GLI STRUMENTI DI GESTIONE	11
2.4	IL CODICE ETICO	11
3	METODOLOGIA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	12
3.1	PROGETTAZIONE E SVILUPPO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	12
3.2	FASE I - IDENTIFICAZIONE DELLE “AREE SENSIBILI” (RISK ASSESSMENT)	12
3.3	FASE II - IDENTIFICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GAP ANALYSIS	12
3.4	FASE III - REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	13
4	L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	14
4.1	L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
4.2	ISTITUZIONE, NOMINA E SOSTITUZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
4.3	FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.4	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.5	REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	17
5	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	18
5.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	18
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	18
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	19
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI ED IMPRESE TERZE.....	19
5.5	MISURE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO.....	19
5.6	PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI L’ORGANISMO DI VIGILANZA	19
6	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	20
6.1	PREMESSA	20
6.2	DIPENDENTI.....	20
6.3	GESTIONE INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO	20
7	ADOZIONE E REVISIONE DEL MODELLO.....	21
7.1	ADOZIONE	21
7.2	REVISIONE	21
8	ALLEGATI.....	21
9	APPENDICI	22
9.1	STORIA DELLE REVISIONI	22



1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs. 231/2001"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Il D.Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti per talune fattispecie di reato, tassativamente indicate.

Secondo la disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001). La responsabilità amministrativa delle società – che si estende ai reati commessi all'estero (purché alla loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui sono stati commessi) - è autonoma rispetto alla responsabilità penale e civile della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della loro società, da amministratori e/o dipendenti.

Secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Fattispecie di reato e Reati Sensibili

Al momento dell'approvazione dell'aggiornamento del presente Modello, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- **articolo 24, Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.**
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);
 - Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - Frode informatica (art. 640-ter c.p.).

- **articolo 24 bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati.**
 - 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 od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (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 soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).
- **articolo 24-ter, Delitti di criminalità organizzata**
 - delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a), n.5, c.p.);
 - associazione a delinquere (art. 416, co. 1-5, c.p.);
 - associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, comma 6, c.p.);
 - associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n, 309);
 - Termini di durata massima delle indagini preliminari (art. 407, co. 2, lett. A), numero 5) c.p.p.).
- **articolo 25, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione.**
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
 - corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto (art. 319 aggravato ai sensi dell'art. 319-bis c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-ter, co. 2, c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
 - corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari (art. 321 c.p.);
 - istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.)
- **articolo 25-bis , Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.**
 - 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 dei 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 fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464, co. 1 c.p.);
 - uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede (art. 464, comma 2 c.p.);
 - contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi di brevetti, modelli e disegni industriali (art. 473 c.p.);
 - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- **articolo 25-bis1, Delitti contro l'industria e il commercio.**
 - 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 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.);
 - fabbricazione e commercio di realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o di denominazioni di origine dei prodotti alimentari (art. 517-quater c.p.);
- **articolo 25-ter, Reati societari.**
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - falso in prospetto (art. 173-bis T.U.F. che ha sostituito l'abrogato art. 2623 c.c.);
 - impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, comma 2 c.c.);
 - indebita restituzione dei 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 di comunicazione (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis 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 limitatamente alla condotta di chi "dà o promette denaro o altra utilità" (art. 2635 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggotaggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.);
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (abrogato art. 2624 c.c., ora art. 27, co. 2 d.lgs. 39/2010);
 - **articolo 25-quater, Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**
 - Associazione 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.);
 - Addestramento ad attività con finalità anche internazionale (art. 270 quinquies);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis 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.);
 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (decreto legge 15/12/1979 n. 625 convertito nella legge 06/02/1980 n. 15).
 - **articolo 25-quater-1, Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (583-bis c.p.).
 - **articolo 25-quinques, Delitti contro la personalità individuale**
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis, co. 1 c.p.);
 - atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-bis, co. 2 c.p.);
 - pornografia minorile – reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-ter co. 1 e 2 c.p.);
 - pornografia minorile – Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche per via telematica (art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.);
 - detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.);



- pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto o alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).
- **articolo 25-sexies, Abusi di mercato**
 - abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998);
 - manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998).
- **articolo 25-septies , Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**
 - omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, co. 2 d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.);
 - omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3 c.p.);
- **articolo 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**
 - 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.).
- **articolo 25-novies Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore**
 - Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1 let. a-bis), e co. 3 l. 633/1941);
 - Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-bis l. 633/1941);
 - Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter l. 633/1941);
 - Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171 l. 633/1941);
 - Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies l. 633/1941);
- **articolo 25-decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis del c.p.);
- **articolo 25-undecies Reati ambientali**
 - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
 - Scarichi sul suolo (art. 103 d.lgs. 152/2006);
 - Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 104 d.lgs. 152/2006);
 - Scarichi in reti fognarie (art. 107 d.lgs. 152/2006);
 - reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006);
 - Divieto di miscelazione dei rifiuti (art. 187 d.lgs. 152/2006);
 - reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006);
 - reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006);
 - traffico illecito di rifiuti (art. 259 co. 1 d.lgs. 152/2006);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, d.lgs. 152/2006);
 - sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006);
 - reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279 co. 5 d.lgs. 152/2006);



- reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. 150/1992);
 - reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3 co. 6 l. 549/1993);
 - inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 co. 1 d.lgs. 202/2007);
 - inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8 co. 1, 2 e 9 d.lgs. 202/2007);
 - inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8 co. 2 d.lgs. 202/2007);
 - Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p. Tit. VI-bis).
 - Disastro ambientale (art. 452 quater c.p. Tit. VI-bis);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p. Tit. VI-bis);
 - Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p. (Tit. VI-bis);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p. Tit. VI-bis)
- **articolo 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare**
 - occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato o annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22 c. 12 bis d.lgs. 286/1998);
- **articolo 10 della legge 146/2006, Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale**
 - associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.P.R. 43/1973);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990);
 - reati in materia di immigrazione clandestina (art. 12 co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 d.lgs. 286/1998);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

1.3 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/01 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs.231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza;

Si ricorda che per i reati di cui art. 25 septies D.Lgs. 231/01 si rimanda anche a quanto disciplinato dall'art. 30 D.Lgs. 81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

1.4 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".



Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle linee guida di Confindustria. Nelle Linee Guida, infatti, sono tracciati gli elementi costitutivi di un modello organizzativo di prevenzione dei reati idoneo allo scopo e sono definiti i principi fondamentali che devono caratterizzarlo. Esse costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello, a cui gli enti devono ispirarsi per la predisposizione del proprio Modello.

Le caratteristiche indispensabili per la costruzione di un Modello efficace sono individuate nelle seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso (o gravità). Il sistema appena sopra delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, infortuni, ecc.).

Concetto base per la costruzione di un sistema di controllo preventivo, dunque, è quello di rischio accettabile che si ha qualora i controlli aggiuntivi "costino" più della risorsa da proteggere. Nel caso del D.Lgs n. 231/01 la logica economica dei costi non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. E' necessario, al fine di evitare una lista di controlli che si presenterebbe altrimenti virtualmente infinita, definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità alle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In sostanza, secondo la logica del decreto stesso, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente ed, infatti, l'art 6, co. 1°, lett. c) sancisce come l'ente non risponda se prova che "Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione". L'agente, dunque, non solo dovrà volere l'evento reato ma, per delinquere, deve essere costretto a "forzare" l'insieme delle misure di prevenzione adottate dall'ente.

Come già accennato la gestione dei rischi è, in primo luogo, un processo che le imprese devono attivare al proprio interno di modo che i modelli organizzativi risultino essere l'applicazione delle citate indicazioni, in funzione del contesto operativo interno ed esterno dell'ente, rapportato alle singole ipotesi di reato connesse alle attività svolte. A tal fine l'ente si deve dotare di un organismo aziendale che, con la collaborazione del management di linea, svolga il processo di autovalutazione. Il controllo interno deve essere eseguito secondo i seguenti passi operativi:

- a) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso il compimento di una revisione periodica ed esaustiva della realtà aziendale, finalizzata alla individuazione delle potenziali aree a rischio di reato e dei soggetti che vi operano;
- b) Analisi dei rischi potenziali, ovvero l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (creazione di una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio).
- c) Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi eventualmente già esistenti ed adeguamento degli stessi alle prescrizioni del decreto.

Rende più efficaci i controlli e facilita l'applicazione dell'esimente, peraltro, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello, soprattutto in termini probatori, gravando sull'ente la dimostrazione della propria innocenza qualora i reati siano commessi da soggetti in posizione "apicale"; in caso di reati legati agli aspetti di Salute e Sicurezza dei lavoratori, la registrazione delle attività riveste peraltro carattere obbligatorio.



Secondo le indicazioni appena fornite si elencano qui di seguito le componenti ovvero i protocolli, di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello e che sono così individuate da Confindustria:

- adozione di un Codice Etico o di Comportamento con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche, cercando di separare i compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio (con particolare attenzione sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali e con caratteri di eccezionalità e discrezionalità);
- adozione di un sistema di informazione e formazione del personale tale per cui la divulgazione sia capillare, efficace, autorevole, dettagliata, chiara e periodicamente ripetuta;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- adozione di un sistema disciplinare o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua e l'adozione di misure di sicurezza tale da ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo, per cui occorre che: 1) a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; 2) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli.

Si segnala che il presente Modello è stato redatto tenendo in considerazione la realtà concreta della società, la sua struttura organizzativa nonché la specifica attività prestata e gli obblighi di legge previsti. In particolare, il Modello segue le indicazioni contenute nelle "Linee guida regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione – formazione - lavoro" elaborate dalla Regione Lombardia.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 septies e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto), anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'art. 9 del Decreto distingue le sanzioni amministrative dipendenti da reato in:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza;
- e) sequestro.

1.4.1 Le sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11 e 12 del Decreto)

Le sanzioni pecuniarie si applicano a tutti i casi in cui venga accertata la Responsabilità Amministrativa dell'Ente. Il Decreto, al fine di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria applicabile in maniera adeguata al fatto criminoso commesso, utilizza il meccanismo della "quota". Il Giudice Penale, dunque, dovrà stabilire il n. di "quote" – non inferiore a 100 e non superiore a mille (di importo compreso tra un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di massimo di € 1.549,37) che l'Ente dovrà versare. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dell'art. 11, comma 1°: gravità del fatto; grado di responsabilità dell'Ente; attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto-reato, nonché in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.



1.4.2 Le sanzioni interdittive (art. 9, 2° comma, del Decreto)

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, 2° comma, del Decreto sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati. Esse sono:

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

Al pari delle sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice Penale competente. Esse, comunque, hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni e possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della Responsabilità Amministrativa dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità.

1.4.3 La confisca (art. 19 del Decreto)

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).

1.4.4 La pubblicazione della sentenza (art. 18 del Decreto)

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto).

1.4.5 Sequestro (artt. 53 e 54 del Decreto)

L'Autorità Giudiziaria, inoltre, può infliggere: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).



2 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

2.1 Attività della Società

A&A Consulenza S.r.l. progetta e realizza interventi di consulenza e formazione manageriale e specialistica per aumentare la competitività dell'azienda e l'efficienza degli Enti ed affianchiamo il cliente nel realizzare i necessari cambiamenti organizzativi e tecnologici per acquisire mercato, clienti, posizione competitiva e rinnovata efficienza e redditività.

Il servizio di consulenza e formazione, offerto da A&A Consulenza S.r.l., è orientato alla qualità ed è caratterizzato dall'impiego di una metodologia di lavoro strutturata per l'analisi dei problemi, lo studio e la realizzazione di progetti, che nasce dall'esperienza concreta negli interventi attuati negli anni.

I principali servizi di A&A Consulenza S.r.l., suddivisi nelle macro aree d'intervento, sono relativi ai seguenti ambiti: Organizzazione e strategia aziendale; Marketing; Certificazione di sistemi e di prodotto; Formazione. I fattori competitivi cui viene attribuito particolare valore per la determinazione del successo imprenditoriale della Società sono in ordine di importanza:

- la qualità delle risorse umane;
- la qualità del servizio;
- l'organizzazione di impresa.

Per quanto riguarda la formazione, A&A Consulenza Srl è accreditata presso la Regione Veneto per la progettazione ed erogazione di servizi di formazione continua.

Infine, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01, si segnala che A&A Consulenza Srl partecipa molto saltuariamente a gare per l'aggiudicazione di pubblici servizi.

2.2 Descrizione sintetica della struttura societaria

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione che ha attribuito poteri, chiaramente determinati, al proprio Presidente per cui la gestione ordinaria della Società è affidata al Presidente del CdA così come la legale rappresentanza della Società.

2.3 Gli strumenti di gestione

I principali strumenti di gestione di cui la Società si è dotata sono:

- lo Statuto;
- il Documento di Valutazione dei rischi per quanto riguarda la gestione Salute e Sicurezza ed i suoi allegati;
- il sistema di gestione della qualità certificato secondo la normativa 9001;
- Il Codice Etico.

L'insieme degli strumenti di gestione adottati dalla Società e delle previsioni dei rischi di reato del presente Modello consente di ricostruire, rispetto alle attività sensibili, i processi di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01). I sistemi di gestione, nei loro aggiornamenti periodici, costituiscono parte integrante e fondamentale del presente Modello.

2.4 Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico della Società, adottato anche in ottemperanza al D.Lgs. 231/01 e coerente con la Politica della stessa nonché con le "Linee Guida Regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione – formazione - lavoro" emesse dalla regione Lombardia.

Il Codice Etico della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione unitamente al presente documento, è reso noto a tutto il personale mediante:

- la consegna ai dipendenti e collaboratori;



- la pubblicazione sul sito internet della Società.

Il Codice Etico esprime i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi societari.

Il Codice Etico contiene linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

3 METODOLOGIA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

3.1 Progettazione e sviluppo del modello di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili"). La progettazione e sviluppo del Modello ha quindi previsto la realizzazione di tre fasi operative distinte.

FASE I - Identificazione delle Aree Sensibili (Risk Assessment), ossia analisi del contesto aziendale finalizzata a evidenziare in quali attività/funzioni si possono verificare illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs n. 231/2001.

FASE II – Identificazione del Modello Organizzativo e di controllo "a tendere" che rappresenta il modello ideale cui l'ente deve ispirarsi al fine di definire le modalità organizzative e di controllo che consentano di perseguire gli obiettivi di liceità, eticità e trasparenza. Valutazione dell'adeguatezza dell'attuale modello organizzativo ai fini di prevenire tali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231/2001) con le effettive modalità di svolgimento delle attività realizzate durante l'erogazione dei servizi, così come tracciate dalla prassi aziendale. Redazione di una Gap Analysis che contenga i disallineamenti tra il modello a tendere e quello esistente.

FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno, che consiste nell'adeguamento del modello esistente ai sensi del D.Lgs n. 231/2001 e nella formulazione di indicazioni in merito ai flussi informativi verso l'organismo di vigilanza.

3.2 FASE I - Identificazione delle "Aree Sensibili" (Risk Assessment)

Tale attività ha consentito di analizzare e formalizzare, per ogni area/attività sensibile individuata, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

E' stata svolta un'analisi della documentazione societaria ed organizzativa (organigrammi, bilanci, procedure, etc.) per identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

L'obiettivo raggiunto è stato quello di: analizzare il contesto aziendale, al fine di identificare i processi/attività sensibili; individuare le modalità attraverso cui possono essere commessi i reati ex D.Lgs.231/01; rilevare il sistema di controllo e delle relative criticità.

3.3 FASE II - Identificazione del Modello Organizzativo e Gap Analysis

In questa fase si è identificato il Modello organizzativo "a tendere" volto all'attuazione dei sistemi e strumenti di governo atti a garantire l'efficacia del modello. I sistemi e gli strumenti atti a garantire il governo dell'organizzazione e il funzionamento della Società sono: lo Statuto; il Sistema organizzativo; il Sistema



Qualità ISO 9001; il Codice Etico. Le suddette componenti si integrano organicamente in un'architettura del sistema che rispetta una serie di protocolli di controllo generali di seguito riportati.

- **Distribuzione dei compiti:** il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, occorre che: i) a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; ii) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione. Tale segregazione deve essere garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La separazione delle funzioni può essere attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano certe operazioni solo a persone identificate ed autorizzate. La segregazione deve essere valutata considerando l'attività sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza e tenuto conto della complessità della medesima attività.
- **Tracciabilità:** per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa e, in ogni caso, sono disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.
- **Attività di monitoraggio:** è finalizzata all'aggiornamento periodico e tempestivo del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa.
- **Regolamentazione:** deve essere prevista l'esistenza di disposizioni idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

Sulla base delle analisi effettuate sul sistema di controllo, è stato elaborato un documento di Gap Analysis, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231/2001) con le effettive modalità di svolgimento delle attività svolte nella Società, così come tracciate dalla prassi aziendale.

Il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione che consenta di evitare la commissione di reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

3.4 FASE III - Realizzazione del Modello Organizzativo

Lo svolgimento della Fase III del progetto ha previsto lo sviluppo delle singole componenti del sistema di controllo interno così come definite dal D.Lgs 231/01 e dalle Linee Guida di categoria e "Linee Guida Regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione lavoro" della Regione Lombardia:

- Mappa delle attività "sensibili"
- Prassi aziendali che identificano la linea di processo delle aree "sensibili"
- Formazione e Comunicazione al Personale
- Informativa ai fornitori e ai consulenti
- Codice Etico
- Sistema Disciplinare
- Organismo di Vigilanza
- Flussi Informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al termine dell'attività sopra descritta è stato redatto il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti, con l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.



Il Modello è suddiviso nella presente “Parte Generale”, che contiene la descrizione dell’attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per un’effettiva ed efficace attuazione del Modello (es. il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio, l’attività di formazione e comunicazione) ed in una “Parte Speciale” il cui contenuto è costituito dall’individuazione delle aree sensibili con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

4 L’ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1 L’Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) e del D.Lgs. 81/08 art. 30, l’ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l’organo dirigente ha, fra l’altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello, sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L’affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l’esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell’Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle “Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione” emanate da Confindustria e dalle “Linee Guida Regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell’ambito della filiera istruzione-formazione lavoro” emanate dalla Regione Lombardia possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza: l’organismo deve essere inserito come “unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile” e deve essere previsto un rapporto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio. L’Organismo deve avere autonomi poteri di spesa e deve poter avvalersi dell’ausilio delle funzioni societarie.
- professionalità: l’organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività «ispettiva», ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo;
- continuità di azione: l’organismo deve essere in grado di garantire un’efficace e costante attuazione del modello organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società identifica il proprio Organismo di Vigilanza in modo che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla norma e dei requisiti richiesti, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria organizzazione, l’effettività dei controlli e delle attività cui l’organismo stesso è preposto. In ogni caso, l’Organismo di Vigilanza deve avere almeno un soggetto esterno alla Società scelto per le sue competenze professionali.

4.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza della Società è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione e deve essere comunicato all’Assemblea dei Soci. L’Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni dalla nomina ed è rieleggibile. L’Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dell’Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.



Se, nel corso della carica, un componente dell'Organismo di Vigilanza cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con gli altri componenti eventualmente rimasti in carica e, in mancanza, con altro soggetto nominato ad interim dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, i soggetti designati a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza devono rilasciare una dichiarazione nella quale attestino l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- la carica di amministrazione nei tre esercizi recedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- condanna, anche con sentenza non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sull'etica professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.



In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs 231/2001;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate
- in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui venisse a conoscenza in ragione del suo incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1 Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, mediante apposito sistema di comunicazione inviando le stesse tramite lettera all'indirizzo:

ing. Luigi Bisi, Via Giorgione 30 – 31100 Treviso (TV) – luigi.bisi@libero.it

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:

- alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- all'attuazione di "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
- all'attuazione di comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza provvederà a comunicare a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse;



L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi eventuali obblighi di legge che impongano di agire diversamente.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere inoltre obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie.

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4.4.2 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, e relazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio ai nuovi componenti della gestione dell'archivio avvenga correttamente.

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, ad eventuali aspetti critici emersi, alla necessità di eventuali interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza:

- comunica, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere i compiti che gli sono stati affidati;
- comunica immediatamente eventuali problematiche scaturite dalle attività nonché le eventuali segnalazioni ricevute;
- relaziona per iscritto, con cadenza semestrale, al Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione del Modello, segnalando l'eventuale necessità di interventi migliorativi del medesimo.

Nell'ambito del reporting semestrale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.



5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 e l'art. 30 comma 3 del D.Lgs. 81/08 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A questo riguardo, si precisa che l'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino una Responsabilità Amministrativa diretta dell'Ente.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti Tecnologie d'Impresa degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Tecnologie d'Impresa in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili. Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL per il settore commercio e terziario avanzato. Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

- a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di giorni dieci;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs 231/2001. Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave infrazione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal §4.4 – "Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza";
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.



Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari. Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

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

5.4 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni ed imprese terze

L'adozione da parte di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

5.5 Misure a carico del Datore di lavoro

“La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nelle procedure, di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro o la revoca dall'incarico.”

5.6 Provvedimenti nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione.



6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Per dare efficace attuazione al Modello, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione. A tale scopo, l'adozione del presente Modello viene comunicata a tutte le risorse aziendali alle quali deve esserne consegnata copia (su supporto cartaceo o informatico, trasmissibile anche in via telematica).

Il Modello deve essere messo a disposizione sul sito intranet della Società.

La Società promuove adeguata comunicazione e coinvolgimento dei destinatari del Modello - nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità - nelle questioni connesse alla salute e sicurezza sul lavoro.

A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

6.2 Dipendenti

Con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

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

6.3 Gestione informazione, formazione ed addestramento

Oltre che curare gli aspetti informativi e divulgativi connessi al Modello, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di curare l'attività di formazione finalizzata a diffondere un'adeguata conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle conseguenze derivano dalla violazione delle norme ivi contenute.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative a cui è posto obbligo di partecipazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso. A questo riguardo, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



7 ADOZIONE E REVISIONE DEL MODELLO

7.1 Adozione

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

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

7.2 Revisione

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.

8 ALLEGATI

- Allegato 1 – Codice Etico, rev. 0 del 11/07/2016;
- Allegato 2 – Regolamento Organismo di Vigilanza, rev. 0 del 11/07/2016.



9 APPENDICI

9.1 Storia delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione della revisione
0	11/07/2016	Prima emissione

