Modello Organizzativo

ai sensi del D.Lgs n. 231/01

Lista di distribuzione

Consiglio di Amministrazione

Amministratore Delegato

Procuratori Speciali, Delegati

Responsabili di funzione incaricati

Collegio Sindacale

Organismo di Vigilanza

Il documento in oggetto è stato realizzato sulla base delle nuove Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria aggiornate a giugno 2021.

INDICE DELLE REVISIONI*

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE	TIPO DI MODIFICHE
2021/01	Novembre 2021	Adeguamento normativo	Aggiornamento del Modello Organizzativo aziendale

*I documenti del "SISTEMA 231" sono resi disponibili sul server dell'Azienda.
Si rende noto che ogni copia cartacea potrebbe, quindi, non essere stata sottoposta ad aggiornamento.
Si raccomanda, pertanto, il controllo sullo stato di revisione.

DELIBERA DI APPROVAZIONE DA PARTE DEL CDA DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL "SISTEMA 231".	del 22/12/2021

INDICE

1. La funzione del Modello 4

2. Principi ispiratori del Modello 4

3. Rilevazione e mappatura dei rischi 7

3.1 Metodologia di calcolo del rischio 7
3.2 Aggiornamento periodico del Risk Assessment 11
3.3. Reati presupposto e funzioni aziendali coinvolte 11

4. I principi generali del sistema organizzativo 11

4.1. Il sistema organizzativo generale 11
4.2. Il sistema delle deleghe e delle procure 12
4.3 Osservanza del Codice Etico 13

5. L'Organismo di Vigilanza 13

5.1. Premessa 13
5.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 14
5.3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza 16
5.4. Budget dell'Organismo di Vigilanza 17

6. Flussi informativi 17

6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari 17
6.2 Informazioni all'Organismo di Vigilanza 19
6.3 Sistema di "*Whistleblowing*" 20

7. Piano di formazione e comunicazione 21

7.1. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale 21
7.2. Selezione del personale 22
7.3. Informativa nei confronti collaboratori esterni e partners 22
7.4. Selezione di collaboratori esterni e partners 23
7.5. Informativa a clienti e fornitori 23

8 Sistema disciplinare 23

8.1. Principi generali 23
8.2. Personale dipendente 23
8.3. Responsabili di Funzione e/o Procuratori speciali 25
8.4. Lavoratori autonomi 25
8.5. Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Azienda 26
8.6 Soggetto "Whistleblower" 26

9. Ulteriori misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello 26

9.1. Misure nei confronti dei Responsabili di Funzione e/o Procuratori speciali 26
9.2. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners 26

10. Le sanzioni per l'Azienda 27

11. Modello e Codice Etico 27

11.1 Aggiornamento del Modello 28

12. Raccolta e conservazione delle informazioni e relativa documentazione 28

13 Allegato 1: reati applicabili 29

14 Allegato 2: Elenco reati presupposto 30

15. Allegato 3: tabella di riferimento dei protocolli di applicazione del Modello Organizzativo 38

16. Allegato 4: organigramma aziendale 39

17. Allegato 5: normativa 40

Premessa

L'Azienda pone estrema attenzione alla Responsabilità Sociale, incentivando i comportamenti responsabili richiamati e promossi nel Codice Etico che devono rappresentare l'indirizzo dell'operato di ogni soggetto che esercita funzioni per l'Azienda, sia a livello apicale, sia a livello subordinato.
A dimostrazione di quanto sopra affermato, la Direzione aziendale ha deciso di conseguire volontariamente le seguenti certificazioni:

NORMA DI RIFERIMENTO	CERTIFICATO	SCADENZE
ISO 45001:2018	Salute e sicurezza	22/10/2022
UNI EN ISO 9001:2015	Qualità	29/10/2024
ISO 14001: 2015	Ambiente	29/10/2024

e di dotarsi di un "Sistema" costruito ai sensi del D.Lgs n. 231/01, che prevede al suo interno i documenti di seguito elencati e che costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante e sostanziale del presente Modello Organizzativo:

1. Codice Etico, Politica Etica e Carta dei valori;
2. Modello Organizzativo – parte generale;
3. Protocolli di applicazione[1] - parte speciale;
4. Report;
5. Allegati al Modello Organizzativo:
   - Tabella di riferimento dei protocolli di applicazione del Modello Organizzativo;
   - Organigramma Aziendale;
   - Normativa di riferimento – D. Lgs n. 231/01;
   - Relazioni di audit di General Survey espletati dall'OdV (da inserire a cura dell'Azienda);
   - Relazione annuale presentata dall'OdV (da inserire a cura dell'Azienda);
   - Modulo di segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello Organizzativo (in ogni sua parte).

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un'opportunità per rafforzare la *governance* aziendale e al contempo un valido strumento esimente della Responsabilità amministrativa/penale dell'Azienda, a tutela del valore rappresentato dall'Assemblea dei soci.
Il Modello individua **i Protocolli applicabili** che definiscono i principi di riferimento e le misure da adottare per l'attuazione di un Modello Organizzativo e di gestione, che costituiscono l'esito di una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi-reato in linea con la normativa di cui al D. Lgs. 231/01.
L'Azienda, inoltre, sensibile all'esigenza di assicurare con continuità condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative degli *stakeholders*, nonché delle attività contrattuali di qualsivoglia tipo intraprese con terzi, ritiene indispensabile procedere all'aggiornamento periodico del Risk Assessment e del proprio Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, al fine di assicurare il mantenimento della sua efficacia e della conformità alla disciplina del D.Lgs n. 231/2001 (da ora in poi anche "Decreto" o "Decreto 231").

[1] Ciascun Protocollo presenta la seguente struttura: 1) parte descrittiva; 2) mappatura delle attività/processi a rischio secondo i criteri stabiliti all'interno del presente Modello Organizzativo.

1. La funzione del Modello

Il presente Modello di organizzazione e gestione mira a definire dei meccanismi di controllo interni volti a presidiare gli ambiti di attività esposte ai maggiori rischi di commissione dei reati ed ha provveduto alla conseguente definizione di *"best practice"* e/o **Protocolli** aziendali al fine di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli del rischio di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo e, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello e dei principi affermati nel Codice Etico costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto 231, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di trasmettere ai dipendenti, consulenti e *partners,* che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei **Protocolli** e, quindi, del Modello organizzativo adottato, nonché la consapevolezza del valore sociale di tale Modello quale strumento di prevenzione dei reati.

2. Principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto dei sistemi di controllo e di gestione esistenti e valutati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.
In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, anche in relazione ai reati da prevenire, l'Azienda ha individuato:

1) i principi adottati, anche in via di fatto, dalla Società nello svolgimento della propria attività;
2) la struttura organizzativa gerarchico/funzionale;
3) le procedure aziendali e i presidi attuati relativamente ai sistemi di gestione implementati;
4) il sistema di comunicazione al personale e le attività formative intraprese, a favore dello stesso, quali misure ulteriori rispetto all'obbligo vigente di legge, ed attualmente adottati dalla società;
5) il sistema disciplinare di cui al CC.NL di categoria;
6) in generale, la normativa italiana applicabile.

Inoltre, l'Azienda ha operato al fine di armonizzare i vari sistemi di gestione presenti con il sistema contenuto nel Modello 231, assicurando, così:

- l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse;
- la compliance a tutte le normative di riferimento;
- una gestione integrata del rischio, comprendente anche il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al d. Lgs. 231/01.

I Principi cardine a cui il Modello si ispira, sono, oltre ai principi sopra indicati:

1. Le Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
2. I requisiti indicati dal D. Lgs n. 231/2001 ed in particolare:
   - ✓ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
   - ✓ l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza esterno (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei processi aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
   - ✓ la messa a disposizione all'Organismo di Vigilanza, di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, nell'ambito di un budget prestabilito;
   - ✓ l'attività di verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
   - ✓ l'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio (Processi sensibili) e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente;
   - ✓ la previsione di una modalità di gestione delle risorse finanziarie idonea a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
   - ✓ un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello;
   - ✓ un sistema di segnalazione degli illeciti ai sensi del D.Lgs n. 231/01.

3. I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
   - ✓ la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto D.Lgs. 231/2001;
   - ✓ il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
   - ✓ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
   - ✓ la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Più nello specifico, le componenti sopra descritte devono, quindi integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti i seguenti **principi di controllo**:

• ***"Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".***
Secondo tale principio, 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 e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

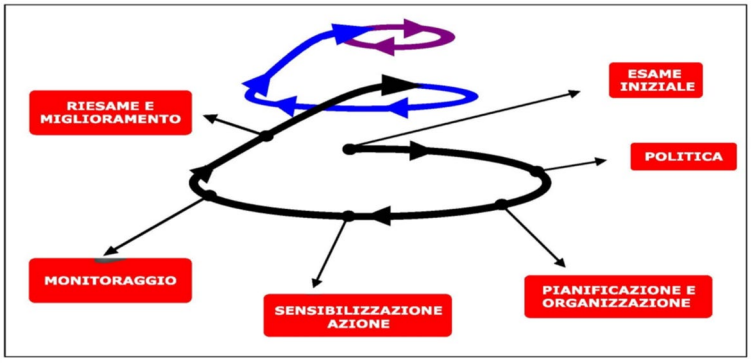
• ***"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".***
Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.
In aggiunta, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

• ***"Documentazione dei controlli".***

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione di verifiche, anche di supervisione.

In particolare, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale di seguito riportato:



I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, anche il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti. La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente è strutturata, come previsto dal CoSO Report2 (Internal Control Integrated Framework) e come suggerito nel Corporate Governance Paper AIIA (Associazione Italiana Internal Auditors) - Approccio integrato al sistema di controllo interno - su tre livelli:

- un primo livello che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli procedurali, informatici, comportamentali, amministrativo-contabili, etc. svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione.
  Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità; sono controlli di tipo sia gerarchico che funzionale finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- un secondo livello che presidia il processo di valutazione e controllo dei rischi garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali, rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio;
- un terzo livello che garantisce la validità del disegno e del funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno. Il terzo livello è peraltro caratterizzato da piani di miglioramento continuo definiti dall'OdV e dal Management[3]. Quest'attività è svolta dall'Organismo di Vigilanza attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere.

---

[2] Il cd. "CoSO Report", ossia l'Internal Control Integrated Framework, cd. CoSO Report (ultima versione del maggio 2013) individua le seguenti cinque componenti del Sistema di controllo interno (S.C.I.), tutte interessate dai tre obiettivi di: i) efficienza operativa (controllo di gestione); ii) adeguatezza informativa (controllo amministrativo-contabile); iii) conformità alla normativa (compliance), vale a dire:

a) Ambiente di controllo (Control Environment): atmosfera di controllo e redazione dei report finanziari;
b) Valutazione del rischio (Risk Assessment): processo per la gestione dei rischi, a sua volta suddiviso in Event identification, Risk assessment e Riskresponse;
c) Attività di controllo (Control Activities): procedure e azioni intraprese per realizzare gli obiettivi aziendali;
d) Informazione e comunicazione (Information & Communication): scambio di informazioni per il controllo dell'azienda (sistema informativo aziendale);
e) Monitoring: monitoraggio del sistema di controllo.

[3] Si intende sia Management di tipo operativo (Responsabili di Funzione e di Direzione), sia l'Alta Direzione (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, etc.), secondo l'oggetto e l'importanza dei temi trattati.

Il sistema di governo e controllo societario esistente contiene elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto.
In ogni caso il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di sottoporre comunque a nuovo esame i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, al fine di verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto come negli ultimi anni modificato, ove necessario, adeguandoli al fine di renderli conformi alle citate finalità. Tale verifica verrà reiterata in futuro al fine di monitorare sistematicamente la corrispondenza dei principi citati con le finalità del Decreto.

3. Rilevazione e mappatura dei rischi

La consapevolezza della Direzione dell'Azienda è stata quella che ha portato a realizzare il *Risk Assessment*, quale **analisi preliminare finalizzata a valutare il rischio di commissione dei reati presupposto, previsti dal D. Lgs n. 231/01** e volta ad adottare il Modello Organizzativo, che andrà ad integrarsi con gli altri sistemi di gestione presenti ed adottati in conformità alle norme ISO sopra riportate.

La predetta analisi è stata condotta tenendo presente la specifica natura della società, quale società di diritto privato. Con riferimento all'attività svolta, la Direzione aziendale ha deciso di supervisionare e monitorare le aree a rischio commissione reato, che vengono considerate le uniche a cui applicare il presente Modello in base alle caratteristiche organizzative dell'azienda, che possano comportare interesse e/o vantaggio, anche indiretto, e riportate in **allegato 1**.

3.1 Metodologia di calcolo del rischio

Il Modello di Petroltecnica S.p.A. si basa sull'individuazione delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

I fase: interviste ai referenti aziendali

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è l'identificazione delle risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti; queste risorse sono state intervistate dal gruppo di lavoro al fine di avviare il processo di sensibilizzazione rispetto:

- alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001,
- alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto,
- all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati,

per costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.
Durante le interviste è stata raccolta e analizzata la documentazione rilevante e disponibile presso la Società, al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e identificare le aree aziendali oggetto di analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- Organigramma aziendale;
- Visura camerale;
- Regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- Disposizioni e comunicazioni organizzative;
- Procedure e istruzioni operative;
- Nomine, incarichi;
- Altra documentazione utile.

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società con riferimento alle aree sensibili legate al Decreto.
L'obiettivo di tale analisi iniziale è quello di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché i presidi già esistenti, atti a mitigare i predetti rischi.

II fase: Risk Assessment

A conclusione della prima fase sono stati identificati i processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: selezione del personale, predisposizione del bilancio, rapporto con le autorità ispettive, etc.) nel cui ambito possono essere commessi i reati. È stata così effettuata una mappatura di tutti i processi della Società, con evidenza delle funzioni aziendali coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verificazione dei reati presupposto. I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti che sono poi stati condivisi con le risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata. È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. I cambiamenti organizzativi e gli aggiornamenti normativi (es: introduzione di nuovi reati presupposto, modifiche al Decreto 231, ecc.) comporteranno il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività e modifiche.

I **criteri** utilizzati per l'attività di analisi del rischio ed i relativi esiti sono riportati nella "Tabella Valutazione Rischio e Priorità Intervento_D.Lgs. 231-01", e sviluppati nella relazione di accompagnamento.
La formula utilizzata nell'analisi dei rischi è stata la seguente: **R = (P*G)** dove P assume il valore della probabilità di accadimento in base alla frequenza e G è la gravità del danno atteso.
Di seguito si riportano i criteri utilizzati per l'attribuzione dei livelli di **RISCHIO** in relazione agli indici di probabilità e di gravità.

Petroltecnica TERRA THERAPY			TABELLA VALUTAZIONE RISCHIO E PRIORITA' INTERVENTO					Definizione / Aggiornamento del: 31.08.2021
			Possibile commissione dei reati ai sensi del D.lgs n. 231/2001					Foglio n. 1 / 1 - *Allegato 1*
Danno (D)	*Livello Danno*	*Valore*	*Matrice Indice di Rischio (R)*					N O T E
	Altissimo	*5*	5	10	15	20	25	Per ogni possibile reato attribuire il valore della "Probabilità" e del "Danno" Nella valutazione tenere conto di eventuali fattori di Controllo, Monitoraggio e Formazione già operanti
	Alto	*4*	4	8	12	16	20	
	Moderato	*3*	3	6	9	12	15	
	Basso	*2*	2	4	6	8	10	
	Trascurabile	*1*	1	2	3	4	5	
	Valore		*1*	*2*	*3*	*4*	*5*	
	Ricorrenza Evento		*Raro*	*Basso*	*Medio*	*Probabile*	*Molto Probabile*	
	Probabilità (P)							

Significatività del Rischio e Priorità Intervento				Le integrazioni al documento sono state apportate in colore **blu**
R = P x D		***Indice***	***Azioni***	
15 - 25		**ALTO**	***RISCHIO NON ACCETTABILE*:**	
			Intraprendere immediate azioni tecnico/gestionali per abbassarne il livello, unitamente alla predisposizione dello specifico Protocollo di prevenzione reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01 ed immediata formazione a tutti gli interessati.	
5 - 12		**MEDIO**	***RISCHIO TOLLERABILE*:**	
			Programmare azioni di miglioramento tecnico/gestionali a breve/medio termine, unitamente alla predisposizione dello specifico Protocollo di prevenzione reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01.	
1 - 4		**BASSO**	***RISCHIO ACCETTABILE*:**	
			Non necessarie azioni specifiche. Eventuali azioni di miglioramento a lungo termine in occasione di revisioni/aggiornamenti organizzativi/procedurali, unitamente alla valutazione circa la predisposizione dello specifico Protocollo di prevenzione reati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/01.	

3.2 Aggiornamento periodico del Risk Assessment

Per il mantenimento dell'efficacia del Modello Organizzativo aziendale è necessario, in occasione di modifiche impattanti sul Sistema 231 – quali modifiche organizzative o normative - procedere all'aggiornamento del risk assessment.
Unitamente agli eventi significativi sopra riportati, si fa presente come l'esito degli audit di General Survey, effettuati dall'OdV, possano avere un impatto sul valore di rischio, ad esempio nel caso in cui le misure adottate non si rivelino efficaci.

3.3. Reati presupposto e funzioni aziendali coinvolte

Si riporta in **allegato 3** per ogni Protocollo di prevenzione reato presupposto considerato, che possa comportare interesse e/o vantaggio, anche indiretto per l'azienda, l'elenco delle funzioni aziendali coinvolte.

4. I principi generali del sistema organizzativo

4.1. Il sistema organizzativo generale

L'Azienda, come già enunciato, è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, **Protocolli**, sistemi di gestione, ecc.) improntati ai seguenti principi di carattere generale:

a) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati);
b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
c) chiara descrizione delle linee di riporto.

I **Protocolli** interni devono essere caratterizzati dai seguenti elementi:

- distinzione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- trasversalità di alcuni protocolli tra funzioni aziendali diverse, in quanto i comportamenti omissivi e/o commissivi possono essere compiuti da Apicali/Subordinati che gestiscono attività inerenti processi differenti;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali, devono essere definiti chiaramente e precisamente, resi disponibili a tutti i dipendenti;
- devono essere previsti protocolli operativi che regolino, tra l'altro, i processi di affidamento degli incarichi in base ad appositi criteri di valutazione, di gestione dei rapporti istituzionali o occasionali con soggetti della P.A.;
- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti;
- per le varie tipologie di rapporti di lavoro devono essere previsti dei sistemi di valutazione del personale nella fase di selezione.

4.2. Il sistema delle deleghe e delle procure

In linea di principio, il sistema delle deleghe e delle procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, al fine di prevenire la commissione dei reati, la gestione efficiente dell'attività aziendale.
Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. La "procura" è, invece, il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I principi fondamentali regolanti il sistema di deleghe e procure devono essere i seguenti:

a) tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.) per conto dell'Azienda, nonché tutti coloro che:

- siano coinvolti nella predisposizione del bilancio di esercizio e delle altre comunicazioni previste dalla legge e destinate ai soci o al pubblico,
- abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con gli organi di controllo societari,
- abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche di controllo,
- rappresentano la Società negli atti aventi efficacia nei confronti di terzi,

la cui condotte possano integrare le fattispecie di reato previste nel Modello, devono essere muniti di specifica delega o Procura notarile.

c) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
d) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma aziendale;
e) i poteri gestionali attribuiti con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
f) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:
    - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
    - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

g) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
h) devono essere implementate idonee modalità di controllo da parte del delegante sull'effettivo svolgimento delle attività delegate;
i) la procura deve prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
j) con specifica procedura devono essere disciplinate modalità e responsabilità per garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure.

Poteri autorizzativi e di firma

Vanno assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali. Talune funzioni possono essere delegate a un soggetto diverso da quello originariamente titolare. Ma occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato, avendo riguardo anche al profilo dell'opponibilità delle procure a terzi.
La delega deve costituire lo strumento per un più efficace adempimento degli obblighi imposti dalla legge all'organizzazione complessa, non per un agevole trasferimento di responsabilità.
A tal fine può rivelarsi utile una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.
In particolare, è opportuno che l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

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

4.3 Osservanza del Codice Etico

Gli organi sociali, l'Amministratore delegato e gli Apicali dell'Azienda "in via diretta", i lavoratori dipendenti ed i collaboratori esterni, limitatamente e rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche procedure e codici comportamentali e nelle specifiche clausole inserite nei contratti, in attuazione dei seguenti principi, sono tenuti ad osservare i principi contenuti nel Codice etico e Politica etica.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1. Premessa

L'art. 6 del D. Lgs n. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

a. adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

b. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di vigilanza, d'ora in avanti anche "OdV").

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di Vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Peraltro, come ogni componente del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale.
L'Organismo deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.
Per una corretta configurazione dell'Organismo di vigilanza, occorre valutare attentamente i compiti ad esso conferiti dalla legge, nonché i requisiti necessari ai fini dell'adeguato svolgimento di tali compiti, alla luce della giurisprudenza maturata sul punto.

5.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
    - **suggerimenti e proposte di adeguamento** del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi. Le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore Delegato, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
    - **follow-up:** verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'operato dell'Organismo di Vigilanza deve essere caratterizzato da **autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione.**
Si riporta la seguente tabella che fornisce una più compiuta spiegazione rispetto ai songoli requisiti.

Requisito	Significato
Autonomia e Indipendenza	Evitare che all'Organismo di Vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante. Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice. Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

Professionalità	Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.
Continuità d'azione	Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello. Curare la documentazione dell'attività svolta.

L'Azienda, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs n. 231/01, ha ritenuto che le funzioni di vigilanza e controllo debbano essere affidate ad un Organismo in **forma collegiale** coordinato dal Responsabile, di estrazione giuridica, che riporterà direttamente ai Vertici della Società, in modo da garantire la propria piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che sono ad esso affidati.

L'OdV è nominato dal CdA in nome e per conto dell'Assemblea dei Soci, per un periodo di tre esercizi consecutivi, che scadono alla data dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.
Costituiscono cause di **ineleggibilità e revoca** dall'incarico le seguenti casistiche:

- la condanna, anche in primo grado, o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la condanna, anche in primo grado, a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna, anche in primo grado o l'applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e ss. c.p.p. per reati contro la Pubblica Amministrazione, per reati finanziari, o per reati che comunque abbiano rilevanza sull'affidabilità morale e professionale della persona interessata;
- la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
- la situazione di conflitto di interessi.

Costituisce, altresì, motivo di **revoca o decadenza** il mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.
Mediante apposito "Regolamento interno di attività", che l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad approvare, verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché, in collaborazione con il CdA, i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso.
È opportuno che l'OdV formuli nel regolamento delle proprie attività le cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc. Non è, invece, consigliabile che tale regolamento sia redatto e approvato da organi societari diversi dall'OdV in quanto ciò potrebbe metterne in dubbio l'indipendenza.
L'Organismo di Vigilanza curerà quindi la verbalizzazione delle proprie sedute e si riunirà, senza indugio, quando se ne verifichi l'opportunità.
Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza, sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca dell'incarico all'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

5.3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza dell'Azienda è affidato primariamente il compito di:

a) stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti, informativi e non, atti a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico verificando ed approntando, laddove necessario, i manuali di controllo;
b) attivare le procedure di controllo tenendo presente l'esigenza di snellezza delle procedure e il fatto che la responsabilità primaria sul controllo delle attività è comunque demandata ai vertici della Società, agli organi sociali a ciò deputati e alla Società di Revisione;
c) verificare l'aggiornamento del Modello Organizzativo e del Codice Etico conformemente all'evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche all'organizzazione interna e all'attività aziendale;
d) vigilare sull'adeguatezza del Modello Organizzativo e proporre al Vertice aziendale le necessarie integrazioni e variazioni;
e) collaborare alla predisposizione ed integrazione della "normativa" interna (Codici deontologici e di comportamento, Istruzioni operative, Manuali di controllo, Policies specifiche, etc.);
f) promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti della società del Modello Organizzativo, del Codice Etico, delle procedure aziendali fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché istituendo specifici seminari di formazione;
g) provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello Organizzativo;
h) disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove si evidenzino disfunzioni del Modello Organizzativo o si verifichi la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.
i) Identificare un sistema di verifica mensile mediante invio, da parte dell'Ufficio legale dell'OdV, della richiesta di report emessa dal Responsabile ad ognuno delle figure aziendali che rispondono dei processi specifici; a tale richiesta di compilazione di report predisposto dal Responsabile, i singoli referenti saranno chiamati a rispondere sotto la propria diretta responsabilità esclusivamente se ci sono notizie rilevanti da segnalare (regola del silenzio-diniego).
j) segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

Risulta opportuno, inoltre, precisare, che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231, coordinandosi con gli organi di controllo già esistenti (es: Collegio sindacale, Comitato gestione rischi);
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni (es: Revisore contabile per la verifica sulla corretta applicazione dei Protocolli di prevenzione dei reati tributari e societari).

Peraltro, nel contesto delle procedure di predisposizione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà formalmente approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie **(budget autonomo),** proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.).

5.4. Budget dell'Organismo di Vigilanza

In merito al **budget autonomo di spesa** affidato all'Organismo d Vigilanza, le principali voci d'investimento sul Modello sono:

- gestione e aggiornamento del Modello organizzativo;
- monitoraggio delle variazioni dei processi a rischio reato e dei relativi documenti sistemici;
- monitoraggio del contesto dei riferimenti ed in particolare di quello legislativo afferente ai reati d'interesse e del relativo regime interpretativo;
- attività d'informazione e formazione, dirette anche a nuove figure nell'organizzazione;
- costi strutturali dell'Organismo di Vigilanza;
- attività di analisi delle informazioni che confluiscono all'Organismo di Vigilanza;
- attività di supporto consulenziale all'Organismo di Vigilanza per aree di competenza diverse.
- attività di indagine della gestione sulla base delle segnalazioni da "*whistleblowing*".

6. Flussi informativi

6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari o potrà presentare esso stesso richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o da situazioni specifiche che dovessero di volta in volta essere rilevate nel corso della propria attività.
L'Organismo di Vigilanza, ove risultino accertati casi di particolare gravità o urgenza, con l'eccezione dei casi straordinari disciplinati ai successivi punti A, B, C, provvederà a darne immediata comunicazione ai destinatari del *reporting.*
Al fine di assicurare un costante controllo sull'operato dell'Organismo di Vigilanza e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia, anche nelle scelte più complesse, è stato stabilito un efficace e sistematico canale di comunicazione tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione per le determinazioni di competenza, come di seguito specificato:

A. *Reporting periodico mediante trasmissione* al Consiglio di Amministrazione delle relazioni di audit di General Survey pianificate.[4]
B. *Reporting annuale dall'OdV* verso il CdA.
C. *Reporting mensile* da funzioni interessate a Responsabile OdV (ROdV).

4 In merito si vedano gli Allegati: A) Verbali di Sopralluogo semestrali espletati dal RODV e B) Relazione Annuale espletata dal RODV. Si ricorda che sia l'Allegato A) che il B) costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo, nonché dell'intero "SISTEMA 231".

Le modalità attraverso le quali vengono predisposti i reporting di cui sopra sono le seguenti:

Emittente	Destinatario	Contenuto
OdV	Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale	Relazioni di audit di General Survey periodiche
OdV	Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale	Relazione annuale
Responsabile di Funzione (Apicale)	OdV	Reportistica mensile
Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale	OdV	Modifiche organizzative importanti o eventi di particolare significato
Consiglio di Amministrazione	OdV	Relazione di bilancio annuale
Tutti (interni ed esterni)	OdV	Segnalazioni di presunte condotte illecite

Si specificano di seguito i flussi comunicativi precisi "da" e "verso" l'OdV con cadenza stabilita (mensile, semestrale e annuale).

A. *Reporting periodico mediante trasmissione* al Consiglio di Amministrazione delle relazioni di audit di General Survey pianificate

L'attività di verifica viene eseguita dall'OdV mediante sopralluoghi in azienda **(n. 4 audit di General Survey/anno)**, per incontrare i vari referenti delle aree tematiche interessate.
L'OdV, nell'incontrare i singoli referenti verifica con gli stessi quanto segue:

- l'implementazione degli eventuali suggerimenti precedentemente espressi;
- lo stato della situazione alla luce del rispetto della conformità normativa sulla fattispecie di reato interessate (audit).
- le eventuali notizie riguardanti presunte violazioni del Modello, ricevute da terzi o dallo stesso rilevate, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le sopra descritte attività dell'OdV, ivi comprese le *Relazioni di audit* vengono documentate tramite verbale o relazione specifica (invio a mezzo PEC).
Si precisa che nel caso in cui si abbia notizia di una violazione e qualora il responsabile della presunta violazione venga individuato in uno o più Apicali, l'Organismo di Vigilanza, operando sempre e comunque nel rispetto delle regole delineate nel Modello, effettuata una sommaria istruttoria, sottoporrà direttamente e immediatamente l'esito delle proprie autonome valutazioni al Consiglio di Amministrazione che, effettuati gli accertamenti necessari valuterà comunque l'opportunità di proseguire o meno nei propri accertamenti, adottando le opportune iniziative;

B. Relazione annuale: dall'OdV verso il CdA

Inoltre, annualmente, l'Organismo di Vigilanza dovrà trasmettere al CdA una *relazione* scritta sullo stato di attuazione del Modello all'interno della Società, indicando, tra l'altro, gli eventuali aspetti critici rilevati e rendendo conto in dettaglio dell'attività svolta.

All'interno di tale report vengono illustrati i punti salienti emersi durante gli audit di General Survey periodici e riportati nel reporting periodico ed i risultati del reporting mensile, inviato dai singoli Referenti aziendali all'OdV, su sollecitazione scritta dello stesso ad ogni fine mese (cfr. punto specifico).

C. Reporting mensile: da funzioni interessate a ROdV

Viene identificato un sistema di verifica mensile così strutturato: l'assistente dell'ufficio del ROdV invia ogni fine mese ad ogni Responsabile di funzione interessata, la richiesta di report, sulla base standard predisposta dal ROdV, a cui seguirà risposta dai singoli referenti sotto la propria diretta responsabilità, nel solo caso in cui ci siano notizie rilevanti da segnalare (regola del silenzio-diniego).

6.2 Informazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, segnalazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed afferente all'applicazione e all'efficacia del Modello[5].

In particolare:

a) le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001 in relazione all'attività della società o a comportamenti che non si pongono in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa;
b) l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza della Società;
c) l'Organismo di Vigilanza della Società valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali conseguenti provvedimenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
d) le segnalazioni (circostanziate) potranno essere in forma scritta od orale ed avere ad oggetto condotte illecite o la violazione del Modello Organizzativo, dei Protocolli di applicazione, del Codice Etico nonché della Politica Etica e della Carta dei Valori (in merito si veda quanto previsto sotto);
e) è prevista l'istituzione di un sistema di segnalazione di condotte illecite ("Canale Dedicato") da parte dell'Azienda con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza.
f) si evidenzia l'importanza di definire, tra le informazioni da produrre per l'OdV, quelle che consentano di determinare indicatori idonei a fornire tempestive segnalazioni dell'esistenza o dell'insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, al fine di permettere all'Organismo stesso ed eventualmente agli altri attori coinvolti, un monitoraggio continuo basato sull'analisi di potenziali **red flag**.

All'Organo di Vigilanza, oltre le segnalazioni ufficiose sopra elencate deve essere **obbligatoriamente comunicata:**

a) qualsivoglia informazione e/o notizia proveniente dall'Autorità Giudiziaria o da organi di Polizia Giudiziaria, avente ad oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato presupposto;
b) le richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società in caso di avvio del procedimento giudiziario per i reati previsti dalla legge;

[5] Se ben definiti, i flussi informativi precisano che il *management* deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'OdV - quale meccanismo di *assurance* - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'OdV, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo.

c) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti, eventi od omissioni collegabili anche solo potenzialmente alle fattispecie di reato presupposto. A tal proposito, per come già enunciato sopra, ogni fine mese, l'OdV, invita tutti i referenti delle aree interessate, a comunicare situazioni reputate significative. La mancata risposta comporta l'assunzione di responsabilità, in capo ai soggetti sopra indicati, per non aver evidenziato che ci fosse un fatto, un evento, una omissione o un'attività da segnalare. Si tenga in considerazione, però, che le situazioni "anomale e urgenti" vanno segnalate anche al di fuori dei report mensili;
d) informazioni in merito all'effettiva attuazione del Modello Organizzativo a tutti i livelli aziendali ed in particolare sullo svolgimento dei procedimenti disciplinari svolti, sul loro esito e sulle eventuali sanzioni irrogate;
e) informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale;
f) le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici.

6.3 Sistema di "*Whistleblowing*"

Il modello organizzativo include appositi canali per consentire a soggetti apicali e sottoposti di segnalare eventuali illeciti rilevanti ai sensi del decreto 231, nonché violazioni del modello stesso. L'ambito delle violazioni che possono essere segnalate è strettamente connesso alla finalità di tutelare l'integrità dell'ente.
Per agevolare l'emersione di condotte presumibilmente illecite, si prevede che le denunce siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.
A tal fine, vengono istituiti più canali dedicati tramite i quali chiunque potrà segnalare eventuali inosservanze e/o violazioni, nonché fatti, situazioni od eventi dai quali si evincano la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di reati e/o illeciti che verranno valutate dallo Stesso OdV.
A tal proposito dovrà, necessariamente, essere utilizzato il modulo di segnalazione allegato alla presente documentazione ed inoltrato all'OdV. Si rammenta che la legge e l'OdV tutelano il dipendente o collaboratore che segnala l'illecito.

La segnalazione può essere presentata, alternativamente:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica, attivato e ad utilizzo esclusivo dell'Organismo di Vigilanza;
b) a mezzo del servizio postale, direttamente alla sede legale dell'Organismo di Vigilanza, precisamente presso: E.R Services S.r.l., Via Roma 32, 47034 Forlimpopoli (FC).

Anche in tal caso, con dette modalità di trasmissione delle segnalazioni, sarà garantita la massima riservatezza dei segnalanti nonché la riservatezza nella gestione delle segnalazioni.
Le segnalazioni anonime non sono ammesse e, di conseguenza, non vengono prese in considerazione. Sono vietate, e saranno conseguentemente sanzionate, le segnalazioni che abbiano ad oggetto fatti falsi, diretti a ledere o danneggiare la persona segnalata.
Inoltre, in caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati presupposto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello, ciascuno deve rivolgersi al proprio Responsabile il quale ne riferisce al Responsabile dell'Organismo di Vigilanza o, qualora ciò non sia possibile per motivi di opportunità, direttamente al ROdV. Nel caso specifico in cui il segnalante sia una risorsa dedicata all'Organismo di Vigilanza, per Responsabile gerarchicamente superiore deve intendersi l'Amministratore Delegato.

Il Responsabile dell'Organismo di Vigilanza valuterà la fondatezza delle segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante.
È vietata qualsiasi forma di ritorsione[6] o discriminazione ai danni del segnalante. Qualora ciò avvenga gli episodi dovranno essere segnalati all'Organismo di Vigilanza, affinchè suggerisca l'adozione di opportuni provvedimenti.
Va precisato che la legge n. 179/2017 (Legge sul Whistleblowing) identifica come **giusta causa,** per adempiere all'obbligo di segnalazione, **il perseguimento** da parte del dipendente **dell'interesse all'integrità dell'Azienda,** tale da non costituire violazione dell'obbligo di fedeltà in capo al dipendente.
La giusta causa non opera ove l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata.
Infine, si prevede che, quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

7. Piano di formazione e comunicazione

7.1. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo dell'Azienda garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.
La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad esempio Intranet), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento.
Ai dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.
I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

6 Secondo una sentenza della Cassazione del 14 marzo 2013 N. 6506, tra i doveri di fedeltà cui è tenuto il lavoratore non è compreso il dovere di "omertà" su fatti di potenziale rilevanza penale accaduti nell'azienda in cui lavora. Al lavoratore licenziato era stato addebitato di aver diffamato la società presentando, assieme ad altri cinque dipendenti, un esposto alla Procura della Repubblica, corredato da documenti aziendali, per irregolarità che sarebbero state commesse dalla medesima società in relazione ad un appalto pubblico, senza averle previamente segnalate ai superiori gerarchici. La Corte dà ragione al lavoratore. Il principio è applicabile a qualunque tipo di reato e quindi anche ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai reati ambientali ecc.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun Responsabile di Funzione il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciutagli, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.
I Responsabili di Funzione dovranno sottoscrivere un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli organi sociali.
L'azienda curerà, inoltre, l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico.
La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza delle Società.

Il piano di formazione, costruito e gestito dalla Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'OdV, tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione.

Il piano deve prevedere:

- una formazione di base per tutto il personale: consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – ed è arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

La formazione rappresenta un elemento essenziale del Modello e l'adesione a tale adempimento è da ritenersi vincolante e obbligatoria tanto che la non adesione ai programmi di formazione sia da considerarsi violazione del Modello e di conseguenza sanzionabile.

7.2. Selezione del personale

L'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il responsabile della Funzione risorse umane e coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalle aree di rischio, valuterà l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto della Politica etica e di quanto prescritto nel protocollo di prevenzione reati di gestione risorse umane.

7.3. Informativa nei confronti collaboratori esterni e partners

L'Azienda informerà i propri collaboratori esterni e partners circa l'adozione del Modello Organizzativo e Codice etico, mettendolo a disposizione sul proprio sito istituzionale.

7.4. Selezione di collaboratori esterni e partners

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti nell'ambito dell'Azienda, con decisione del CdA, appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti nonché di *altri enti* con cui la Società intenda addivenire a una qualunque forma di *partnership* (es *Joint-venture,* anche in forma di ATI, un consorzio, etc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio.

7.5. Informativa a clienti e fornitori

È previsto che l'Azienda comunichi l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri clienti e fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa.
Si ritiene altresì necessario, che i fornitori della società autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del Decreto. L'Azienda inoltre motiverà le ragioni dell'affidamento delle singole forniture.
All'interno dei contratti di fornitura l'Azienda inserisce specifiche clausole che richiedono il rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e Codice Etico adottati dall'Azienda.

8 Sistema disciplinare

8.1. Principi generali

Il presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni dei **Protocolli** ivi indicati, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs n. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Azienda.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

8.2. Personale dipendente

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art.. 2104 c.c. e illecito disciplinare.
L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive dell'Azienda, così come previsto dal vigente CC.NL di categoria. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CC.NL. Tali sanzioni vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori e di provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:
Incorre nei provvedimenti disciplinari il lavoratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc..);
- adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;
- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda delle misure previste dal D. Lgs n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

In caso di commissione di una delle violazioni sopra elencate, verranno adottati i seguenti **provvedimenti disciplinari:**

- *rimprovero verbale;*
- *rimprovero scritto;*
- *multa non superiore a quattro ore di retribuzione;*
- *sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni (per il personale a tempo parziale fino ad un periodo di cinquanta ore);*
- *licenziamento per mancanze ai sensi del CC.NL di categoria.*

Il Datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa rispettando quanto previsto dalla declaratoria contrattuale.
Il licenziamento per mancanze potrà essere impugnato in ossequio alla normativa vigente.
Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.
Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

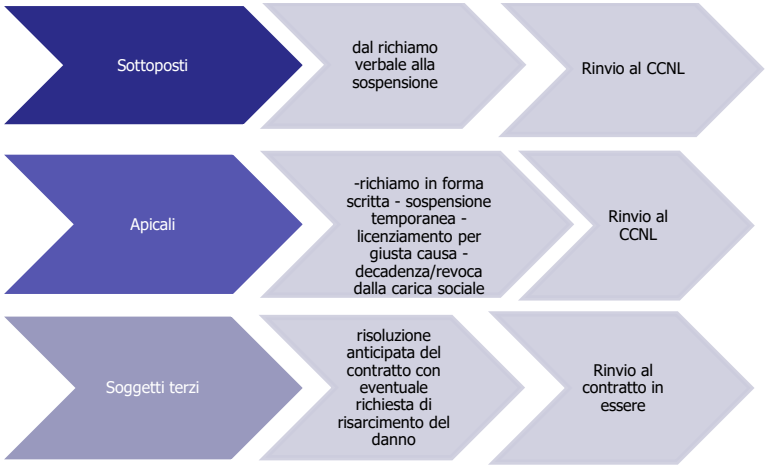
- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 Legge 300/70) sono portate a conoscenza del lavoratore nelle forme stabilite dalla legge a tutela della Privacy.

8.3. Responsabili di Funzione e/o Procuratori speciali

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei Responsabili di Funzione aziendale e/o Procuratori (se presenti) dell'azienda, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.
L'adozione da parte del Responsabile di Funzione aziendale / Procuratore della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del suddetto di eseguire con la massima diligenza i compiti a lui affidati, attenendosi alle direttive dell'Azienda.
Nel caso in cui il comportamento del Responsabile di Funzione aziendale / Procuratore configuri uno dei reati presupposto contenuti nel D. Lgs 231/01, l'Alta Direzione dovrà applicare sanzioni di rilievo, quali ad es. lo scioglimento del contratto di lavoro per colpa.

Esempio di possibili sanzioni diversificate sulla base dei ruoli[7]:



8.4. Lavoratori autonomi

L'inosservanza del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Azienda ai sensi del Decreto nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

[7] Per gli Apicali (Presidente CdA, AD, Responsabili di Funzione, Sindaco Unico, Procuratori ecc..) si valuterà caso per caso sulla base dell'entità dell'infrazione comprovata. L'efficace attuazione del Modello esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

8.5. Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Azienda

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Azienda nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8.6 Soggetto "Whistleblower"

L'inosservanza delle misure previste a tutela del segnalante di illeciti (c.d. "Whistleblower") verrà sanzionata conformemente a quanto previsto nel presente Modello Organizzativo. Sono previste sanzioni anche per chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.
Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio[8] del soggetto segnalante "Whistleblower" è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonchè qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.
È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

9. Ulteriori misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello

9.1. Misure nei confronti dei Responsabili di Funzione e/o Procuratori speciali

In caso di violazione accertata del Modello da parte del Responsabile di Funzione aziendale e/o Procuratore, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione affinché provveda ad assumere le iniziative più opportune, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa ed allo statuto.

9.2. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

Qualunque comportamento posto in essere dai collaboratori e/o dai *partners,* nonché dai fornitori e/o rappresentanti, contrario alle linee di condotta indicate dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato tra quelli presupposto previsti dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership,* la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste.

[8] L'adozione di misure discriminatorie nei confronti di soggetti che effettuano segnalazioni, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

10. Le sanzioni per l'Azienda

Le sanzioni applicabili in caso di accertamento di responsabilità ex D. Lgs. 231/01 sono di varie tipologie e si suddividono in:

- **sanzioni pecuniarie,** espresse in "quote" da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37 per ogni singola quota;
- **sanzioni interdittive** di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrarre con la PA;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca del profitto** che la società ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Con particolare riferimento alle sanzioni interdittive, va precisato che esse si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

11. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello trovano un naturale complemento nel Codice Etico avendo il presente Modello, in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, la precisa finalità di prevenire i reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società.

Sotto tale profilo, infatti, il **Codice Etico** rappresenta lo strumento da adottare allo scopo di promuovere i principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, *partners,* nonché tutti gli altri soggetti che a qualsivoglia titolo siano coinvolti nell'operatività aziendale.

Il **Modello** costituisce, invece, uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifiche, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel D. Lgs n. 231/2001; il Modello detta regole che devono essere rispettate al fine di esonerare la Società da responsabilità nel caso in cui vengano commessi i reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001, soprattutto attraverso i Protocolli.

I **Protocolli** aziendali tracciano per ogni processo aziendale, rievante ai fini della normativa di cui al D. Lgs n. 231/2001, un sistema di controllo interno, rendendo chiara e riscontrabile:

- la catena di comando;
- i comportamenti virtuosi da rispettare;
- le misure di prevenzione dei "reati presupposto" da rispettare.

11.1 Aggiornamento del Modello

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire il mantenimento nel tempo dell'adeguatezza e dell'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal d.lgs. 231/2001.
L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.
Pertanto, il potere decisionale di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.
Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del CdA della Società, nella sua autonomia decisionale, attribuire ad uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Consigliere investito di tale potere di comunicare formalmente al CdA le modifiche apportate.

12. Raccolta e conservazione delle informazioni e relativa documentazione

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico. L'accesso all'archivio è consentito – oltre all'Organismo di Vigilanza – esclusivamente alle persone autorizzate ed a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.
Tutta la documentazione relativa al presente Modello Organizzativo deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, archiviata in azienda e disponibile ad ogni eventuale controllo.
Tutta la documentazione relativa ai flussi informativi "da" e "verso" l'OdV (es: report, verbali CdA, verbali organi di controllo, ecc.) dovrà essere correttamente archiviata sia dall'Azienda che dall'OdV.

13 Allegato 1: reati applicabili

Tipologia di reato	Applicabilità (SI/NO)
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico economico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	SI
Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione	SI
Reati societari	SI
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	NO
Delitti contro la personalità individuale (con esclusivo riguardo al reato presupposto Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, di cui all'art. 603-bis c.p.)	SI
Reati transnazionali	SI
Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e beni di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	SI
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	SI
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	SI
Reati ambientali ed eco-reati	SI
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	SI
Delitti di criminalità organizzata	SI
Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	SI
Reato di corruzione fra privati	SI
Delitti contro l'industria e il commercio	NO
Reati di abuso di mercato	NO
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	SI
Xenofobia, Razzismo[9]	SI
Reati tributari	SI
Contrabbando	NO

[9] Per tale tipologia di reato presupposto non è previsto un Protocollo specifico in quanto si rimanda alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

14 Allegato 2: Elenco reati presupposto

1. **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 (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)**

   - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
   - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)
   - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 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.)
   - Indebita percezione di erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2, L. 898/1986)

2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)**

   - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
   - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
   - Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis 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 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.)
   - Ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la Sicurezza Cibernetica e delle relative attività ispettive e di vigilanza (art. 1, c. 11, D.L. 105/2019)

3. **Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)**

   - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
   - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. per agevolare l´attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
   - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
   - 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. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)

- 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. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'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)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.)
- 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.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)

- 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. n. 231/2001)

- 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.)
- 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.)
- 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 (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635–bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 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. n. 231/2001)

- 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.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2)
- 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.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti 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 (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)

10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)

- 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.)
- 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.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)

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

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)

- 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.)

14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)**

- 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, legge n.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, legge n.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 legge n.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 legge n.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 legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.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 legge n.633/1941)

15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)**

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

16. **Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]**

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- 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.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) - **articolo abrogato** dal D.Lgs 21/2018 **e sostituito** dall'art. 452 quaterdecies c.p.
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento **nel SISTRI**[10] di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell´impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

18. Razzismo e Xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) – articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p.
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis)

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. 231/2001)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1 L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

20. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

10 Si tenga presente che: dal 1° gennaio 2019 è stato soppresso il sistema di controllo per la tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) con Decreto-legge 14 dicembre 2018 n. 135 pertanto si rinvia a quanto previsto dal Ministero competente in merito.

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 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 denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

21. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

22. Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/01)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- (art. 2 D.lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lgs. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs n. 74/2000)

23. Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies d.lgs. 231/01)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 d.p.r. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291bis d.p.r. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291quater d.p.r. 43/1973)

15. Allegato 3: tabella di riferimento dei protocolli di applicazione del Modello Organizzativo

Per applicare correttamente il presente Modello Organizzativo sono stati realizzati i seguenti Protocolli con lo scopo di attivare comportamenti ed azioni sia di tipo preventivo per scongiurare la commissione dei vari reati:

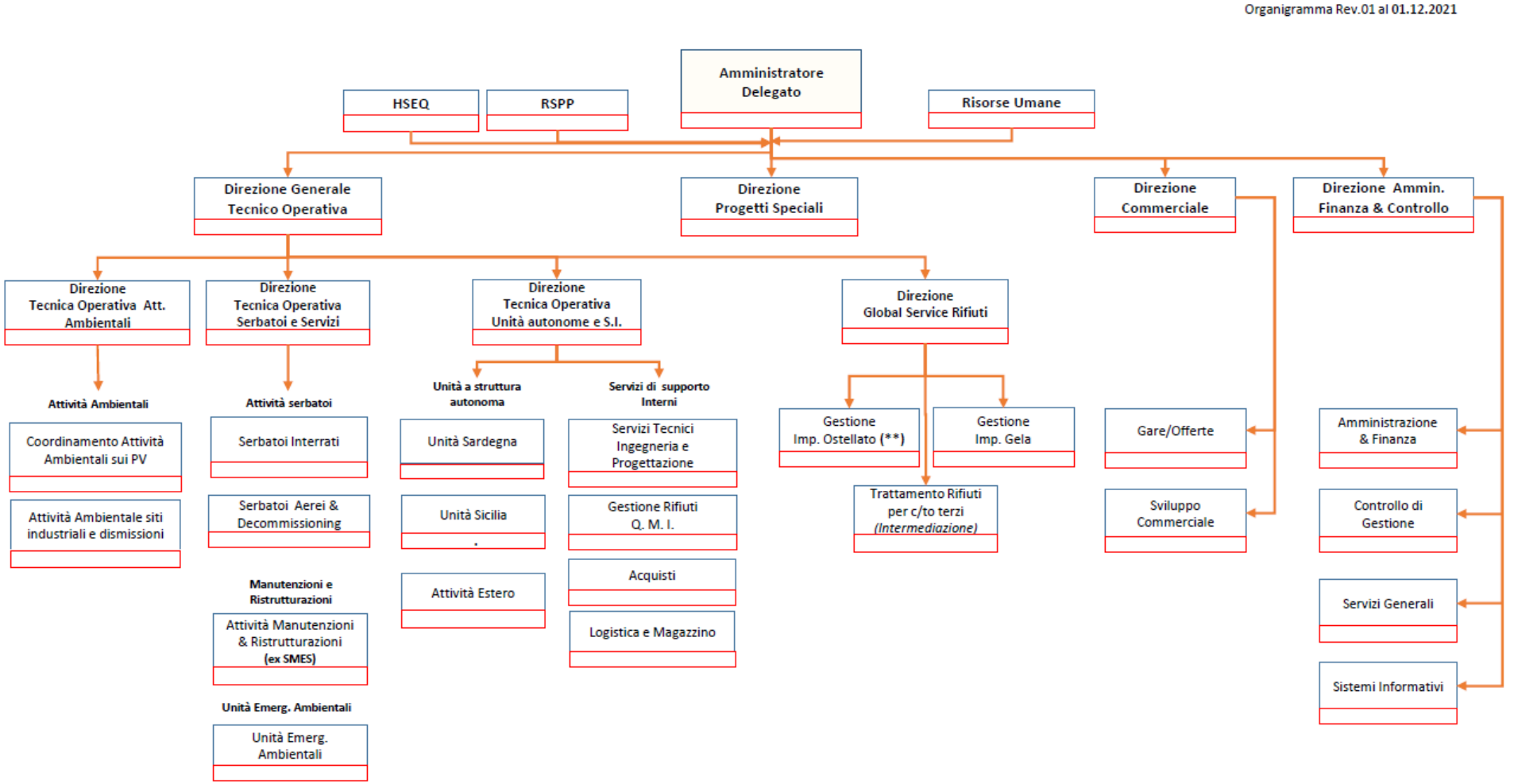
N.	Titolo	Destinatari/Funzioni coinvolte
P.1	Reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro[11]	CdA, Amministratore Delegato, Delegato sicurezza, HSEQ, RSPP, Preposti, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale.
P.2	Reati ambientali	CdA, Amministratore Delegato, Delegato ambiente, HSEQ, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale.
P.3	Reati societari	CdA, Amministratore Delegato, Procuratori speciali, Responsabili di funzione interessata, HSEQ, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale.
P.4	Reati gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione[12]	
P.5	Gestione risorse umane[13]	
P.6	Corruzione tra privati	
P.7	Indebita percezione di erogazione	
P.8	Reati informatici	
P.9	Delitti in materia di violazione del Diritto d'autore	
P.10	Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	
P.11	Reati Transnazionali	
P.12	Reati Tributari	

[11] Il protocollo reati in materia di **Salute e Sicurezza sul Lavoro** è stato redatto per le seguenti tipologie di reato: art. 25-septies d.lgs. 231/01 "omicidio colposo e lesioni personali colpose a causa di infortunio sul lavoro" e art. 603-bis comma 3 n°3 c.p. "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

[12] Il protocollo reati **Gestione Rapporti P.A.** è stato redatto per le seguenti tipologie di reato: art. 25 d.lgs 231/01 "reato di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione" e art. 25-decies d.lgs 231/01 "reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

[13] Il protocollo reati **Gestione Risorse Umane** è stato redatto per le seguenti tipologie di reato: art. 25-duodecies "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" e art. 603-bis c.p. (ad esclusione del punto 3, comma 3) "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

16. Allegato 4: organigramma aziendale (funzionale)



17. Allegato 5: normativa

La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" in vigore dal 4 luglio 2001, in attuazione della Legge Delega n. 300/2000 ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata "amministrativa" (caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale), a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di **determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio dell'azienda stessa.**
Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto che costituisce reato.
Sino all'entrata in vigore del D. Lgs n. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava le società indenni da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l'eventuale risarcimento del danno e per l'obbligazione civile al pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del reato (artt.196 e 197 c.p.).
L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio o anche solo abbiano avuto un interesse in relazione alla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche-autori materiali dell'illecito penalmente rilevante che "impersonano" la società o che operano, comunque, nell'interesse di questa ultima.
Inoltre, nel caso di condanna dell'azienda ex Decreto 231, gli amministratori, oltre a rispondere penalmente dei reati commessi, rischiano di incorrere anche in una responsabilità civile per inadeguata attività amministrativa in base a quanto disposto dall'art. 2392 c.c. " Responsabilità verso la società ", c. d. *mala gestio* .
Si ritiene utile, prima dell'esame più specifico della normativa in oggetto, partire da una premessa rilevante: l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).[14]
La norma segnala le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

a) **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. n. 231/2001.[15]
b) **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli**), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'azienda ed il suo eventuale adeguamento, in termini di misure di prevenzione capaci di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

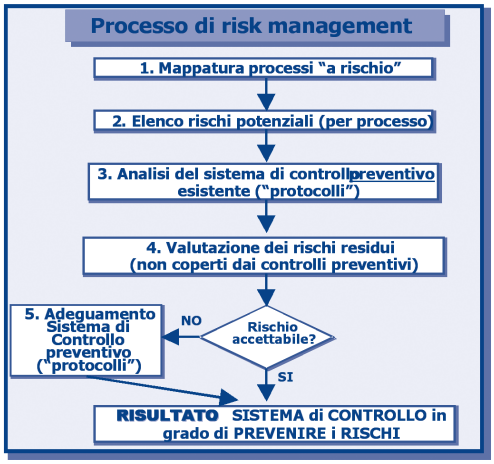
Ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti:

- la probabilità di accadimento dell'evento;
- l'impatto dell'evento stesso.

14 "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire."
15 Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi deve <<necessariamente>> estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali.

Il sistema non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo e con una periodicità adeguata, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ad esempio, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, della normativa del D.Lgs. 81/08 e s.m.e.i. Tale complesso normativo, infatti, delinea un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso Decreto, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.[16]

Esempio Processo Risk Management:



Ne deriva, quindi, che il Modello e le relative misure devono essere tali che l'Azienda non solo dovrà "volere" l'evento reato ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente attraverso artifizi e/o raggiri[17] le indicazioni della Stessa. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'Azienda considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

L'Azienda, risulta interessata al dettato del Decreto, in quanto al pari di qualsiasi altra società, esposta al rischio della commissione di alcuni tra i reati societari, nonché quale soggetto che, avendo quali interlocutori anche le Pubbliche Amministrazioni (da ora in poi P. A.), risulta esposto al rischio di commissione dei reati contro la P. A.

Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

[16] La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e quindi gestiti.

17 Artificio: manipolazione o trasfigurazione della realtà esterna, provocata mediante la simulazione di fatti o circostanze in realtà inesistenti. Raggiro: attività simulatrice posta in essere con parole e argomentazioni che fanno scambiare il falso per il vero.

Il D. Lgs n. 231/2001 stabilisce che la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da*"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'azienda stessa" cd* soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma1, lett a), D. Lgs n. 231/2001;
- da *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale"* (cd soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5,comma1, lett b), D. Lgs n. 231/2001.

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5,comma 2, D. Lgs n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'interesse o il vantaggio per le società

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinate fattispecie di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'azienda e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* di essa.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'azienda, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto – reato trovi ragione nell'*interesse(anche indiretto)* dell'azienda.

Per quanto concerne il significato dei termini "interesse" "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il D. Lgs n. 231/2001 attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'azienda) mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai effettivi risultati della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'azienda, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

La Relazione, infine evidenzia che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *"ex ante",* viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'azienda anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *"ex post*" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs n .231 sopra citato, delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'azienda, è stato commesso dal soggetto nel perseguimento di un proprio esclusivo interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinato disposto con l'art. 12, primo comma, lett. A), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria nell'ipotesi in cui *"l'autore del reato ha commesso il* fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'azienda non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo".

Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia un interesse proprio che quello dell'azienda, l'azienda sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'azienda, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'azienda non abbia tratto un vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; infine, nell'ipotesi in cui si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'azienda non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs n. 231/2001, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità, prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati qualora dimostri che:

a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organo di Vigilanza);
c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs n. 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere -in relazione all'estensione dei poteri delegati e dal rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

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

L'adozione di un "Modello di organizzazione e gestione" specificatamente calibrato sui rischi- reato cui è esposta concretamente la Società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

La società non sarà dunque assoggettata alla sanzione tutte le volte in cui abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato che siano:

- **idonee,** vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **efficaci,** cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie in caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Deve essere pertanto previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.
L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di usufruire dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

A quanto appena riportato si aggiunga che, nonostante il dettato legislativo si ponga in termini facoltativi e premiali, la conformazione degli Enti (comprese le Aziende) alla normativa di riferimento e quindi l'adozione del "modello 231", ***costituisca de facto***, sempre più un vero e proprio **obbligo** per le aziende; alcune norme Regionali (Lombardia e Calabria) richiedono, infatti, l'adeguamento al "modello 231" quale ***condicio sine qua non*** per gli Enti che svolgono servizi formativi e che vogliono addivenire alla contrattazione con la regione medesima.

Si consideri inoltre che, la sentenza del Tribunale di Milano, Sez. VIII Civile del 13 Febbraio 2008 n. 1774 condanna la mancata adozione del Modello organizzativo dovuta ad un comportamento *inerte* dell'amministratore di una società incorso a responsabilità civile (ex art. 2392 c.c.) proprio a causa della sua condotta negligente (*mala gestio*). Ciò, in quanto, l'adozione di un Modello idoneo a prevenire il rischio-reato all'interno dell'azienda è una decisione amministrativa, che, seppur rimessa alla discrezionalità dell'organo gestorio, è in grado di consentire all'azienda di evitare responsabilità amministrative e, soprattutto, l'applicazione delle relative sanzioni, pecuniarie ed interdittive.

Coriano 22/12/2021