

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

**EX DECRETO LEGISLATIVO**

**8 GIUGNO 2001 Nr. 231**

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente  
con delibera del *28/12/12*

## Indice

PARTE GENERALE .....	5
A) <b>IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE DEGLI ENTI NEL   DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>	<b>5</b>
Fonte del Modello: le Linee Guida.....	7
Fattispecie di reato.....	8
B) <b>L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELL'ENTE.....</b>	<b>12</b>
B 1) Obiettivi.....	12
B 2) Funzione .....	12
B 3) Struttura del modello.....	13
B 4) Destinatari.....	13
B 5) Adozione del modello .....	14
B 6) Rapporto tra il Modello ed il Codice Etico .....	14
C) <b>L' ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>14</b>
C 1) Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	14
C 2) Funzioni.....	15
C 3) Composizione .....	16
C 4) Poteri .....	18
C 5) Doveri di <i>report</i> nei confronti degli organi societari.....	20
C 6) Procedure attuative e aggiornamento del Modello .....	21
D) <b>SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>21</b>
E) <b>FORMAZIONE E FLUSSO DELL' INFORMAZIONE.....</b>	<b>23</b>
E 1) Formazione ed informazione .....	23
E 2) Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	24
F) <b>IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....</b>	<b>26</b>
PARTE SPECIALE .....	27
<b>PREMESSA.....</b>	<b>27</b>
Raccolta ed analisi della documentazione.....	27
Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno e <i>Gap Analysis</i> .....	27
Sviluppo del Modello.....	28
Profili di rischio dell' Ente.....	29
A) <b>I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>32</b>
A 1) La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	32
A 2) Destinatari della parte speciale.....	34
A 3) Aree a rischio.....	34
A 4) Misure per la prevenzione.....	35
B) <b>REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI   O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME   ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA   SALUTE SUL LAVORO .....</b>	<b>39</b>
B 1) La tipologia dei reati contro la salute e sicurezza sul lavoro.....	39
B 2) Destinatari della parte speciale .....	42
B 3) Aree a rischio.....	

B 4) Misure per la prevenzione .....	42
<b>C) I REATI SOCIETARI .....</b>	<b>44</b>
C 1) Tipologia dei Reati Societari .....	44
C 2) Destinatari della parte speciale .....	46
C 3) Aree di attività a rischio .....	47
C 4) Misure per la prevenzione .....	47

## PARTE GENERALE

### PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione dell' Ente ha approvato in data ~~28/11/12~~ la prima versione del "Modello organizzativo, di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs.231/01" per sintetizzare il complesso di regole, strumenti e attività idonee a prevenire comportamenti illeciti secondo il Decreto Legislativo 231/01.

Il Consiglio di Amministrazione dell' Ente ha quindi approvato integrazioni al Modello: il presente documento riflette il Modello aggiornato alla data .....

Il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. A) del D.Lgs. 231/2001. Pertanto, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono di prerogativa dell' Ente. Il Presidente ha la facoltà di apportare al testo solo modifiche ed integrazioni di carattere formale.

### **A) IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE DEGLI ENTI NEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.Lgs. n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente 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 dello stesso (cosiddetti "soggetti apicali"); e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti "soggetti subordinati"). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. In conseguenza,

per gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria<sup>1</sup>; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali:

- a) la sospensione o la revoca di licenze e concessioni,
- b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione,
- c) l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- d) l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi,
- e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

E la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza che può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- di aver istituito un organo di controllo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli nonché di curare il loro aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- verificare periodicamente ed eventualmente modificare a consuntivo lo stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

---

<sup>1</sup> Si applica per qualsiasi illecito amministrativo e può variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70. Nell'ipotesi in cui l'ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo;

## Fonte del Modello: le Linee Guida

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art. 6, comma 3), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di Codici di Comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. In particolare, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha emesso le proprie Linee Guida, al fine di “offrire un aiuto concreto alle imprese e alle associazioni nell’elaborazione dei modelli e nell’individuazione di un organo di controllo”.

Il medesimo documento è stato poi rivisitato al fine di dar conto dell’introduzione dei reati successivamente richiamati dal Decreto nonché per specificare le indicazioni fornite rispetto all’Organismo di Vigilanza preposto al controllo sull’effettiva applicazione del Modello.

Dette Linee Guida, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004, recentemente aggiornate (30 marzo 2008), suggeriscono, tra l’altro:

- l’individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l’adozione di specifici protocolli. A tale proposito, le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:
  - ✓ codice etico;
  - ✓ sistema organizzativo;
  - ✓ procedure (manuali ed informatiche);
  - ✓ poteri autorizzativi e di firma;
  - ✓ sistemi di controllo di gestione;
  - ✓ comunicazione al personale e sua formazione.

In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- ✓ documentazione dei controlli;
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
- ✓ individuazione dei requisiti dell’Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. Il primo di detti requisiti sarà osservato attraverso l’individuazione dei suoi componenti tra quanti non esplicano già compiti operativi nell’ente, posto che tale

connotato ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I compiti propri dell'Organismo di Vigilanza possono essere attribuiti sia a funzioni interne già esistenti che ad organismi appositamente creati; potranno, peraltro, avere sia una composizione mono che plurisoggettiva. L'enucleazione dei componenti di tale struttura di controllo può avvenire anche tra soggetti esterni all'ente, che posseggano, tuttavia, specifiche competenze rispetto alle funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad espletare;

- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

## **Fattispecie di reato**

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, e di seguito elencate:

### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione contro il suo Patrimonio (art. 24, D.Lgs. 231/01).**

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

### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01).**

- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione di persona incarica di pubblico servizio (320 c.p.);
- Peculato, concussione, 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.).

**Reati di falso nummario ed in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231101) [Articolo aggiunto dalla L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6 e modificato alla lettera f) bis) dalla lettera a) del comma 7 dell' art. 15 della Legge 23 Luglio 2009, n.99].**

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

**Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231101) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3].**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo ( art. 2625 comma 2 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale ( art.2632 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. 26 C.C.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione dei conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].**

**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].**



**Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5].**

- 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. 600quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

**Reati di abuso di Mercato (art. 25 sexies D.lgs 231/01) [articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].**

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

**Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10) (art. 24 ter D.lgs 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 15 Luglio 2009, n.94, art.2 c. 29].**

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

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n.309);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

**Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione della norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.lgs 231/01) [articolo aggiunto dalla L. 3 Agosto 2007 n. 123, art. 9].**

**Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.lgs 231/01) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 Novembre 2007 n. 231, art. 63 3° comma].**

**Reati in materia di criminalità informatica (art. 24 bis D.lgs 231/01) [articolo aggiunto dalla L. 18 Marzo 2008 n. 48, art.7].**

**Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15].**

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

**Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15].**

**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4].**

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

**Reati in materia ambientale (art. 25-undecies D.lgs 231/01) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121 del 2011 ].**

- Lo scarico, l'emissione o l'immissione illeciti di un quantitativo di sostanze o radiazioni ionizzanti nell'aria, nel suolo o nelle acque
- La raccolta, il trasporto, il recupero o lo smaltimento di rifiuti
- L'esercizio di un impianto in cui sono svolte attività pericolose
- La produzione, la lavorazione, il trattamento, l'uso, la conservazione, il deposito, il trasporto, l'importazione, l'esportazione e lo smaltimento di materiali nucleari o di altre sostanze radioattive pericolose
- Il commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- La produzione, l'importazione, l'esportazione, l'immissione sul mercato o l'uso di sostanze che riducono lo strato di ozono
- L'uccisione, la distruzione, il possesso o il prelievo di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette

- Qualsiasi azione che provochi il significativo deterioramento di un habitat all'interno di un sito protetto

## **B) L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELL' ENTE**

### **B 1) Obiettivi**

Il presente Ente è stato costituito in data 30/10/14 con la finalità di gestione della Riserva naturale regionale di Inesca

L'adozione del presente modello unitamente al codice etico adottato contestualmente al presente Modello dall' Ente si propone, in aggiunta al beneficio della esenzione della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231 del 2001, di raggiungere i seguenti obiettivi:

- prevenire comportamenti non etici nelle attività e nella gestione dell' Ente tali da compromettere il fondamentale rapporto di fiducia esistente tra l' Ente stesso e i suoi soci, gli utenti, i soggetti che sono impegnati ed operano, a vario titolo, con l'Ente stesso.

Inoltre, ferma restando la sua finalità peculiare, il presente Modello fa parte di un più ampio sistema di controllo che deve avere tra i principali obiettivi:

- un obiettivo operativo: concerne l'efficacia e l'efficienza dell' Ente nell'impiegare le risorse aziendali nel perseguire gli scopi statutari e nel proteggersi da perdite, sotto questo profilo, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi in materia corretta, senza costi eccessivi o non previsti e senza anteporre altri interessi a quelli dell' Ente;
- un obiettivo di informazione: che si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, compresi quelli previsti ai fini della vigilanza e per altri impieghi esterni;
- un obiettivo di conformità: che mira ad assicurare che tutte le operazioni societarie siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle procedure interne.

### **B 2) Funzione**

Tenuto conto di quanto sopra scopo del Modello è porre i principi cardine della costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività in cui è più alto il rischio di commissione di reati, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare la piena consapevolezza del potenziale autore del reato di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell' Ente;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall' Ente in quanto (anche nel caso in cui l' Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui l' Ente intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire all' Ente, grazie ad un monitoraggio costante delle aree di attività a rischio di commissione di reati, di intervenire tempestivamente per prevenire o impedire la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle aree di attività a rischio dell'azienda, vale a dire degli ambiti di attività in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione ad un organismo di controllo, di seguito denominato "Organismo di Vigilanza", di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'aggiornamento periodico del Modello e delle procedure aziendali attuative.

### **B 3) Struttura del modello**

Il presente modello si compone di una parte generale e di più parti speciali ("Protocolli") redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nell' Ente in ragione delle attività da questo stesso svolte. Deve inoltre intendersi far parte integrante del Modello anche i seguenti documenti riportati in allegato: a) il Codice Etico b) le Procedure attuative aziendali ("Protocolli") che saranno via via approvate dal Consiglio d'Amministrazione al fine dell'implementazione del Modello; c) il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

### **B 4) Destinatari**

Destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti coloro che a vario titolo operano nell' Ente:

- i lavoratori sia subordinati che non, compresi i dirigenti,
- gli amministratori e i membri degli altri organi sociali.

Sono altresì destinatari del Modello, tenuti, quindi, al suo rispetto, i collaboratori esterni, i liberi professionisti e le loro associazioni, i consulenti nonché tutti i partners (cioè i soggetti che partecipano con l' Ente ad accordi associativi, anche temporanei, di natura imprenditoriale in qualunque forma realizzati o che comunque intrattengano rapporti contrattuali con l' Ente).

## **B 5) Adozione del modello**

Il modello è approvato con delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione. Successivamente l'Assemblea dei soci sarà chiamata a prenderne atto. Il Consiglio di Amministrazione adotta, previo parere del Collegio Sindacale, le procedure aziendali attuative del Modello ("Protocolli") su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Il testo originario del D.Lgs. 231/2001 si limitava a individuare, come reati suscettibili di determinare l'applicazione di sanzioni anche a carico dell'Ente, alcuni delitti (in senso lato) contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25); successivi interventi legislativi hanno provocato un allargamento dello spettro dei reati per i quali può configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Peraltro, l'ambito di applicazione dell'istituto della responsabilità amministrativa degli enti sta conoscendo continui ulteriori ampliamenti e per questa ragione, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente avrà il potere di adottare apposite delibere per l'integrazione del Modello con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali relative alle tipologie di reati che, per effetto di diversi interventi normativi, siano inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001.

## **B 6) Rapporto tra il Modello ed il Codice Etico**

Le Regole di Condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico. Va comunque precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico. In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale, ed ha lo scopo di esprimere dei principi di deontologia aziendale che l'Ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Amministratori, Consulenti e Partners;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto legislativo 231 del 2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire all'Ente di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto stesso.

## **C) L' ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **C 1) Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'art. 6., lett. B) del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente alla obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle richiamate Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "OdV" o "Organismo") debba possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da autonomia ed indipendenza, da professionalità e da continuità di azione.

Quanto alla prima espressione (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di *reporting* dell'OdV sarà pertanto indirizzata al vertice societario oltre che al Collegio Sindacale.

Inoltre, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare – sotto un profilo sia oggettivo sia soggettivo – una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'Organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per il personale aziendale.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV a organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono precegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

## **C 2) Funzioni**

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, comma 1, lettera b) e sono comprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- curare il loro aggiornamento.

In allegato il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza del Consorzio con il dettaglio delle funzioni e dei poteri attribuiti all'Organismo stesso (Allegato 1).

All'Organismo di Vigilanza vengono in particolare attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sul funzionamento e sull'efficacia del Modello e delle relative procedure aziendali attuative a prevenire la commissione di reati;
- vigilanza sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, sull'adeguatezza dello stesso alla struttura aziendale;
- periodica attività di proposta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale delle modifiche e degli aggiornamenti ritenuti opportuni o necessari per garantire la costante efficacia del Modello e delle procedure aziendali attuative;
- formulazione di pareri sulle proposte di modifica e aggiornamento del Modello avanzate dall'organo amministrativo;
- predisposizione di relazioni almeno semestrali – all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale circa l'attuazione, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello e delle procedure aziendali attuative;
- vigilanza sull'attività di formazione del personale finalizzata all'attuazione del Modello e delle procedure aziendali attuative;
- raccolta di segnalazioni di comportamenti o situazioni in contrasto con le previsioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze potenzialmente in grado di favorire la commissione di reati o relative a reati già commessi.

### **C 3) Composizione**

L'Ente conformemente alla prescrizioni normative contenute nel Decreto nonché in forza delle indicazioni di Confindustria, si è orientato nella scelta di un organismo plurisoggettivo.

L'Organismo sarà quindi un organo collegiale composto da tre membri effettivi, dei quali uno con funzioni di Presidente scelto in sede di nomina.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente, provvede alla nomina ed alla revoca dei membri dell'Organismo. La durata in carica dei componenti dell'Organismo è di massimo 3 anni, salvo dimissioni o revoca per giusta causa.

La delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza determina anche l'eventuale compenso.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale o contabile e/o con esperienza nel settore nel quale l'Ente svolge la propria gestione caratteristica e/o con esperienza nelle attività maggiormente esposte al rischio di reato-presupposto ex lege n. 231/2001, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza, autonomia e onorabilità stabiliti. I membri dell'Organismo possono essere nominati sia tra soggetti esterni sia tra soggetti interni all'Ente. I membri dell'Organismo non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione dell'Ente.

L'Organismo di Vigilanza regola il suo funzionamento tramite di un Regolamento approvato dal Consiglio d'Amministrazione, allegato al presente Documento. Eventuali modifiche al presente

regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione.

### ***Cause di (in)eleggibilità, decadenza, e sospensione dei membri dell'Organismo di Vigilanza***

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità, di cui all'art. 109 – D.L. 1/9/93 n. 385: in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali sono stati condannati con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. C.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dalla decreto legislativo n. 61/2002;
- 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- 8) coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- 9) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- 10) coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 *quater* Decreto Legislativo n. 58/1998;



- 11) Infine non possono essere nominati coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni:
- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Consorzio e revisori incaricati della società di revisione.
  - Conflitti d'interesse, anche potenziali, con il Consorzio tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere.

I candidati alla carica di membri dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 11, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di pena per uno dei reati di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

#### **C 4) Poteri**

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni ed esercita i suoi poteri in assoluta indipendenza ed autonomia e non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico.

L'Organismo di Vigilanza può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale, dai quali può essere a sua volta convocato in qualsiasi momento.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire tempestivamente al Collegio Sindacale la riscontrata violazione del Modello da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione ed a quest'ultimo la riscontrata violazione del Modello da parte degli altri soggetti tenuti alla sua osservanza.

L'Ente fornisce all'Organismo di Vigilanza il supporto segretariale necessario allo svolgimento dell'attività, e mette a disposizione un locale dell'Ente ogni qualvolta l'Organismo di Vigilanza lo richieda. Riserva all'Organismo di Vigilanza una casella postale ed un indirizzo di posta elettronica. L'Ente fornisce all'Organismo di Vigilanza le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ogni anno sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale un piano di spesa per l'anno a venire.

L'Organismo di Vigilanza può impegnare l'Ente anche per importi eccedenti le risorse finanziarie concesse dal Consiglio di Amministrazione, a condizione che ciò sia reso necessario dall'esigenza di intervenire urgentemente rispetto a circostanze eccezionali, e previa consultazione con il Collegio Sindacale.

Dell'utilizzo delle risorse finanziarie concesse dal Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza rende il conto in occasione della relazione consuntiva di cui all'ultimo periodo del successivo punto C4) del presente modello. Nel rendere il conto l'Organismo di Vigilanza giustifica, descrivendole dettagliatamente, anche le ragioni dell'urgenza e l'eccezionalità delle circostanze, le spese fatte in eccedenza rispetto ai fondi concessi dal Consiglio di Amministrazione.

#### Poteri Ispettivi

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono in qualsiasi momento procedere, anche individualmente ad atti di ispezione e controllo. Essi possono chiedere agli Amministratori dettagliate notizie in relazione a determinate operazioni poste in essere.

Gli accertamenti e gli atti ispettivi eseguiti devono risultare nel libro dei verbali delle adunanze dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento di specifiche operazioni di ispezione e controllo, e nei limiti dei poteri di spesa ad esso attribuiti, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti e ausiliari.

L'Organismo di Vigilanza esercita la propria funzione ispettiva e di controllo effettuando, tra l'altro, le seguenti attività:

- ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a potenziale rischio di commissione di reati;
- effettuazione di verifiche periodiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a potenziale rischio di commissione di reati;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle aree di attività a potenziale rischio di commissione di reati. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante;
- controllo sull'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle procedure aziendali attuative;
- compimento di indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello da parte dei Dipendenti, Amministratori, Consulenti Collaboratori o Partners.

I Dipendenti sono tenuti a prestare la massima collaborazione ai membri dell'Organismo di

Vigilanza, trasmettendo tempestivamente a questi ultimi le informazioni e i documenti da essi richiesti, e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza richiesta. I Dipendenti e gli Amministratori hanno facoltà di non esibire all'Organismo di Vigilanza informazioni o documenti riservati; tuttavia, qualora la richiesta sia rinnovata con delibera motivata adottata dal Organismo di Vigilanza, tali documenti o informazioni dovranno essere comunicati all'Organismo, senza eccezione alcuna.

La violazione da parte dei Dipendenti degli obblighi di cui al precedente capoverso costituisce illecito disciplinare, in relazione al quale l'Ente è legittimato ad irrogare sanzioni in conformità a quanto previsto nel Modello, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili. In caso di violazione degli obblighi da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza potrà inoltre denunciare il fatto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Quest'ultimo dovrà indagare senza ritardo sul fatto denunciato e presentare le proprie conclusioni al Consiglio di Amministrazione. Qualora ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità, il Collegio Sindacale dovrà altresì convocare l'assemblea ai sensi dell'art. 2406, secondo comma, cod. civ.

Laddove, nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza abbia notizia di atti o fatti in corso di esecuzione che, se portati a compimento, potrebbero perfezionare un Reato, esso ha il dovere di informare immediatamente i presidenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché la funzione aziendale immediatamente sovraordinata a quella responsabile dell'atto o fatto in corso di compimento, affinché tali soggetti, nell'esercizio delle rispettive funzioni e poteri, intervengano al fine di prevenire la commissione del Reato.

### **C 5) Doveri di report nei confronti degli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, al rispetto delle Procedure Attuative, alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, segnalando eventuali criticità e proponendo le modifiche al Modello ritenute opportune o necessarie.

L'Organismo di Attuazione riferisce, periodicamente, per iscritto su base almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo, Comitato di Presidenza e del Collegio Sindacale.

In via continuativa e comunque ogni qual volta ritenga di dovere attivare una ulteriore e più rapida linea di reportistica, l'Organismo riferisce al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi. A propria volta, l'Organismo di Vigilanza ha il dovere di richiedere ai presidenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale la convocazione degli organi da essi presieduti, affinché l'Organismo di Vigilanza possa ad essi riferire in merito a fatti che possano dar luogo a responsabilità amministrativa a carico dell'Ente, ponendo così tali organi in condizione di adottare le misure di rispettiva competenza.

Ogni anno, inoltre, entro il termine stabilito per la riunione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione del Progetto di bilancio di esercizio, l'Organismo di Vigilanza trasmetterà al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione consuntiva avente ad oggetto l'attività svolta nell'adempimento dei propri doveri, nonché il proprio programma di

attività per l'anno successivo. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

### **C 6) Procedure attuative e aggiornamento del Modello**

L'organismo di Vigilanza come sua prima attività, dovrà, nel più breve tempo possibile procedere ad una prima verifica della efficacia del Modello e sull'adeguatezza dello stesso alla struttura aziendale promuovendo la predisposizione delle eventuali procedure attuative del Modello – "Protocolli".

L'Organismo di Vigilanza periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello e delle relative procedure attuative di prevenire la commissione dei reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi). Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall' Ente in relazione alle aree di attività a potenziale rischio di commissione di reati.

Inoltre, viene svolto un esame complessivo di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, degli eventi considerati rischiosi e, con verifiche a campione, della consapevolezza dei Dipendenti, Amministratori, Consulenti e Partners rispetto al tema della responsabilità amministrativa dell' Ente alla commissione dei reati. Le verifiche e il loro esito dovranno essere illustrate al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in occasione del *reporting* semestrale.

L'Organismo di Vigilanza proporrà le modifiche al Modello ritenute necessarie, nonché l'adozione da parte di tali organi dei provvedimenti di loro rispettiva competenza.

### **D) SISTEMA DISCIPLINARE**

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio dei comportamenti realizzati in violazione del Modello organizzativo da parte del personale dell' Ente, costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. B) del Decreto, un requisito fondamentale dello stesso Modello organizzativo per consentire l'esonero della responsabilità amministrativa delle società stesse.

Il sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel presente Modello, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutte le procedure dell'Ente, volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e/o strumentali.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare del Consorzio è la commissione della violazione da parte del personale.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficiente l'azione di vigilanza del competente Organismo di Vigilanza e garantisce l'effettiva osservanza del Modello organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

#### *a) Dipendenti*

La violazione da parte dei Dipendenti di quanto previsto nel presente Modello e nelle procedure aziendali attuative integra un illecito disciplinare, e determina l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità al sistema sanzionatorio di seguito illustrato. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta previste nel presente Modello e nelle procedure consortili attuative sono assunte dall'Ente in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, fatto comunque salvo il rispetto dei principi generali e giurisprudenziali consolidati in materia di sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 30/5/1970 n. 300, dal codice disciplinare interno, e da eventuali normative speciali applicabili nonché del CCNL applicato dall'Ente.

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, e cioè le norme pattizie di cui ai contratti collettivi applicati in azienda. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le diverse fatti specie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Con particolare riferimento al personale non dirigente, si prevede che:

- Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione dal servizio per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro il lavoratore che violi le regole di condotta previste nel presente Modello e nelle procedure aziendali attuative (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni o dei documenti prescritti, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di aree di attività a potenziale rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- Incorre nei provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività a potenziale rischio di commissione di reati un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato tra quelli previsti nel Modello.
- Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento di

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

L'introduzione di un sistema di sanzioni proporzionate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti rende efficiente l'azione di vigilanza del competente Organismo di Vigilanza e garantisce l'effettiva osservanza del Modello organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dalla conclusione dell'eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

#### *a) Dipendenti*

La violazione da parte dei Dipendenti di quanto previsto nel presente Modello e nelle procedure aziendali attuative integra un illecito disciplinare, e determina l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità al sistema sanzionatorio di seguito illustrato. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta previste nel presente Modello e nelle procedure consortili attuative sono assunte dall'Ente in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, fatto comunque salvo il rispetto dei principi generali e giurisprudenziali consolidati in materia di sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 30/5/1970 n. 300, dal codice disciplinare interno, e da eventuali normative speciali applicabili nonché del CCNL applicato dall'Ente.

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, e cioè le norme pattizie di cui ai contratti collettivi applicati in azienda. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le diverse fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Con particolare riferimento al personale non dirigente, si prevede che:

- Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione dal servizio per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro il lavoratore che violi le regole di condotta previste nel presente Modello e nelle procedure aziendali attuative (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni o dei documenti prescritti, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di aree di attività a potenziale rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività a potenziale rischio di commissione di reati un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e diretto in modo univoco al compimento di un reato tra quelli previsti nel Modello.
- Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento di

attività a potenziale rischio di commissione di reati, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente, anche solo in sede cautelare, di misure previste dal Decreto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno determinati in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alla posizione funzionale e alle mansioni del lavoratore;
- alle altre particolari circostanze che accompagnino la violazione disciplinare.

Quanto sopra si applica anche in caso di violazione da parte di dirigenti delle regole di condotta previste nel presente Modello e nelle procedure aziendali attuative; pertanto l'Ente applicherà nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti applicato dall'Ente, compresa la risoluzione del rapporto per giusta causa.

#### *b) Amministratori*

In caso di violazione delle regole di condotta previste nel presente Modello e nelle procedure aziendali attuative da parte di singoli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali dovranno procedere alla convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare nei confronti dei responsabili le misure più idonee compresa la revoca per giusta causa ai sensi dell'articolo 14 dello Statuto Sociale.

#### *c) Consulenti e Partners*

Ogni violazione da parte dei Consulenti, Collaboratori esterni o dei Partner delle Regole di Condotta, ovvero la commissione di un Reato tra quelli previsti nel Modello, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. A tal fine, nella negoziazione avente ad oggetto il contenuto di tali contratti, l'organo amministrativo compirà ogni ragionevole sforzo affinché siano introdotte disposizioni che prevedano l'impegno del Consulente, Collaboratore esterno ovvero del Partner ad osservare le prescrizioni del presente Modello, nonché una clausola risolutiva espressa che preveda la facoltà dell'Ente di risolvere il contratto nel caso di violazione dell'impegno a rispettare le disposizioni del Modello. Resta peraltro salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento dei soggetti in parola derivino danni concreti all'Ente, come ad esempio nel caso di irrogazione nei confronti di quest'ultima delle sanzioni previste nel Decreto.

## **E) FORMAZIONE E FLUSSO DELL'INFORMAZIONE**

### **E 1) Formazione ed informazione**

#### Dipendenti ed Amministratori

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo dell'Ente garantire una corretta

conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, del Modello e delle procedure aziendali attuative, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree di attività a potenziale rischio di commissione di reati.

Il sistema di informazione e il piano di formazione sono predisposti dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il responsabile risorse umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello. A tale fine dovrà essere annualmente deliberato su proposta dell'Organismo di Vigilanza un budget aziendale a ciò destinato.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda sia al momento dell'adozione stessa che successivamente.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto 231, del Modello e delle procedure aziendali attuative può essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell' Ente.

#### Collaboratori, Consulenti e Partners

I Collaboratori, i Consulenti ed i Partners devono essere informati secondo le modalità ritenute più idonee del contenuto del Modello e dell'esigenza dell' Ente che il loro comportamento sia conforme ai disposti del presente Modello.

## **E 2) Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, Amministratori, Collaboratori, Consulenti e Partners, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità amministrativa del Consorzio ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con regole di condotta contenute nel Modello nonché delle procedure aziendali attuative;
- se un Dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) delle regole di condotta contenute nel Modello nonché delle procedure aziendali attuative, lo stesso deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, oppure se il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il Dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza. Gli Amministratori, i Consulenti ed i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell' Ente, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell' Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le "segnalazioni" in oggetto dovranno essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica: .....

*in corso di  
istituzione apposta  
sede di parte int.*



oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza presso:

.....

Riservato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza

Via .....

.....

Oltre alle segnalazioni secondo le modalità a carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, per i reati previsti nel Decreto 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti o dagli Amministratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti nel Decreto 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie esaustive in relazione ai procedimenti disciplinari svolti per illeciti disciplinari che comportino la sospensione dal servizio e dal trattamento economico, ovvero sanzioni più gravi;
- la richiesta e l'impiego di finanziamenti pubblici sotto qualunque forma.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a individuare altre aree in cui sussiste uno specifico obbligo di immediata informativa all'Organismo di Vigilanza stesso.

Peraltro, i Responsabili di Direzione/Funzione su base semestrale ed in aggiunta al flusso di informazioni di cui sopra, devono fornire all'Organismo di Vigilanza assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Le "informazioni" in oggetto dovranno essere comunicate esclusivamente al seguente indirizzo di posta elettronica:

.....

Le informazioni, segnalazioni e *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

## **F) IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di sicurezza ai fini della prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti; si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui l'Ente attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi sia esso un potere di rappresentanza per un singolo atto o per una o più categorie di atti. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una procura di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A., soggetti terzi, partners e consulenti devono essere dotati di delega in tal senso e, ove necessario, di apposita procura;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco: i poteri del delegato, e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- al delegato vanno disposti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- le procure per una o più categorie di atti sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto di incarico, in caso di prestatori d'opera coordinata e continuativa, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;

## **PARTE SPECIALE**

### **PREMESSA**

#### **Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello**

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli dell' Ente per prevenire i reati, sulla cui base è stato predisposto il presente documento.

Si premette che l'avvio del progetto di implementazione del presente Modello è stato condiviso con i Responsabili dell' Ente allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del progetto.

#### **Raccolta ed analisi della documentazione**

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Direzioni/Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigrammi, insieme delle deleghe e delle procure etc....) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per l' Ente.

#### **Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno e *Gap Analysis***

Sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Direzioni e Funzioni.

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e/o strumentali, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto. Tale attività è stata effettuata intervistando i Responsabili delle Direzioni e Funzioni dell' Ente, resi edotti dei contenuti e della portata del D.Lgs. 231/2001 nel corso dell'intervista stessa, anche attraverso la consegna del materiale esplicativo del progetto e dell'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati nella "Mappatura delle attività a rischio" ex D.Lgs. 231/2001, in cui sono illustrate le attività rilevanti di competenza di ciascuna Direzione/Funzione dell' Ente nonché indicate, per ciascuna di tali attività, il profilo di rischio potenziale e la ragione di sussistenza di tale profilo di rischio.

Nelle attività di rilevazione del sistema di controllo interno e *Gap Analysis*, con riferimento alle principali modalità della realizzazione delle aree a rischio, sono stati evidenziati:

- i meccanismi di controllo rilevati nell'ambito della Direzione/Funzione considerata;
- l'adeguatezza degli stessi ossia la loro attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti;
- i suggerimenti utili a porre rimedio ad eventuali disallineamenti rispetto al Modello a tendere.

## **Sviluppo del Modello**

### Formalizzazione del Codice Etico

L' Ente si è dotato del Codice Etico che recepisce e formalizza i principi che nella prassi l' Ente ha fatto propri (*Allegato 1*).

### Revisione del sistema di deleghe e procure

È stata valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure verificando eventuali necessità di adattamento.

### Identificazione delle procedure

Sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate.

Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui l' Ente dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

### Predisposizione dei protocolli

Ad integrazione del sistema procedurale in essere, sono stati formalizzati i protocolli, di seguito elencati, *diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*<sup>2</sup>:

- Gestione dei Contributi da Enti Pubblici
- Gestione delle Visite Ispettive
- Gestione dei flussi monetari e finanziari
- Selezione, assunzione e gestione del personale
- Gestione del Sistema Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro
- Consulenze e Prestazioni Professionali

### Revisione del sistema sanzionatorio

Il Decreto all'art. 6, Il comma, lettera c) prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello". Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo D del presente documento.

### Revisione delle clausole contrattuali

È stata valutata la necessità di integrare i contratti con apposite clausole ai fini di essere in linea con quanto richiesto dal Decreto. In allegato il testo della clausola contrattuale che è stata adottata nei confronti della generalità di consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali.

### Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo. Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo C del presente documento.

## **Profili di rischio dell' Ente**

Come innanzi posto in rilievo, la "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere dall' Ente e dalla conseguente identificazione dei processi "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività dell' Ente, si è, quindi, ritenuto di incentrare maggiormente l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati:

- A) Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25),

---

<sup>2</sup> Ex art. 6 comma 2 lett. b) del decreto

- B) Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25 *septies*), della normativa richiamata,
- C) Reati societari (Art. 25 *ter*),

e, conseguentemente, di rafforzare il sistema di controllo interno proprio con specifico riferimento a detti reati.

(punto da integrare)

- Considerato l'ambito di attività dell' Ente, è stata inoltre considerata ragionevolmente remota la possibilità di realizzazione delle condotte criminose di ricettazione e riciclaggio di cui all'art. 25 *octies* (delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita): nondimeno, si ritiene che i presidi implementati dall' Ente, atti a prevenire gli illeciti nei confronti della Pubblica Amministrazione, risultino pienamente idonei anche alla prevenzione dei reati richiamati dall'art. 25 *octies* (Ricettazione e Riciclaggio).
- Considerato sempre l'ambito di attività dell' Ente è stata esclusa la possibilità di realizzazione delle condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25 *bis* del Decreto, di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25 *quater* del richiamato Decreto nonché dei reati cosiddetti "transnazionali" ex art. 10 L. 146/2006, di delitti in materia di criminalità informatica di cui all'art. 24 bis, di reati di *market abuse* di cui all'art. 25 *sexies*, **dei reati in materia ambientale di cui all'art. 25 *undecies*.**
- Per quanto, invece, concerne gli illeciti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*), si è ritenuto che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. Peraltro, si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, che prevedono il rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree di rischio e/o strumentali individuate e per le quali sono state identificate le procedure di riferimento sono le seguenti:

Aree a rischio-reato

- Gestione dei Contributi pubblici;
- Gestione visite ispettive;
- Gestione dei flussi monetari, finanziari e cassa;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Gestione del sistema Sicurezza e Salute sul Luogo di lavoro;
- Gestione del Bilancio;

- Gestione dei rapporti Sindaci e Revisori;
- Gestione consulenze e prestazioni professionali;

## **A) I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

### **A 1) La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Gli artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01 individuano un gruppo di reati che possono essere commessi nell'ambito dei rapporti che l'Ente intrattiene con la Pubblica Amministrazione. E' opportuno, anzitutto, che il Modello descriva sommariamente le singole fattispecie per agevolare la comprensione ai destinatari del Modello stesso.

In primo luogo si devono chiarire i concetti di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio. Infatti, buona parte delle fattispecie elencate negli artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01 sono configurabili come reati "propri", in quanto possono essere commessi unicamente da soggetti dotati della qualifica di "pubblico ufficiale" e "incaricato di pubblico servizio".

Agli effetti della legge penale (art. 357 c.p.), è pubblico ufficiale chi esercita una pubblica funzione legislativa, amministrativa, o giudiziaria formando o correndo a formare la volontà sovrana dello Stato o di un altro Ente pubblico presso il quale è chiamato ad esplicare mansioni autoritarie (deliberanti, consultive o esecutive). Deve invece considerarsi incaricato di pubblico servizio (art. 358 c.p.) chi, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, manca dei poteri tipici di quest'ultima, purché non svolga semplici mansioni di ordine né presti opera meramente materiale. Al riguardo, la giurisprudenza, ormai consolidata, ha precisato che, ai fini della individuazione della qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, occorre verificare se la relativa attività sia disciplinata da norme di diritto pubblico e sia volta in concreto al perseguimento di interessi collettivi, restando irrilevanti la qualificazione e l'assetto formale dell'Ente per il quale il soggetto presta la propria opera.

In altri termini, la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio può attribuirsi non solo ad esponenti di Enti pubblici in senso stretto, ma anche a quelli di Enti regolati dal diritto privato che, in concreto, svolgano attività o prestino servizi nell'interesse della collettività.

#### Concussione (art. 317 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della propria posizione, costringa tal uno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute.

#### Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319-320 c.p.)

Questo reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio. L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi o in un atto d'ufficio dovuto (ad esempio; velocizzare una pratica la cui evasione è di sua competenza) o in un atto contrario ai propri doveri (ad esempio: pubblico ufficiale che accetti denaro per garantire l'aggiudicazione di un finanziamento). Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.



La fattispecie di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio si applica anche agli incaricati di pubblico servizio mentre quella per atto d'ufficio ai soli incaricati di pubblico servizio che siano pubblici impiegati.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

Peculato, concussione, 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.)

L'art. 322 bis del codice penale assimila, ai fini della configurabilità dei reati di cui ai punti precedenti, ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio dello stato italiano: i membri degli organi comunitari (Parlamento, Commissione, Corte di Giustizia e Corte dei Conti della UE); i funzionari e gli agenti delle Comunità europee; gli esponenti di Stati membri presso le Comunità europee; i membri degli enti costituiti sulla base di trattati comunitari; i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio di Stati membri delle Comunità Europee. Il secondo comma della norma estende la configurabilità dei reati di corruzione e di istigazione alla corruzione anche al caso in cui destinatari di denaro o di altre utilità siano soggetti di altri Stati esteri che esercitino funzioni assimilabili a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio e la dazione avvenga con l'intento di ottenere un indebito vantaggio nell'ambito di operazioni economiche internazionali.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter)

Il reato si potrebbe configurare nel caso in cui una società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

Truffa in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.)

Questo reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

Il reato può realizzarsi, ad esempio, nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (per esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche. Questa fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)

Il reato si configura nei casi in cui - mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di

documenti falsi o l'omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Unione Europea.

A nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Questa ipotesi di reato è residuale rispetto alla più grave fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa aggravata per il percepimento di erogazioni pubbliche.

#### Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui, dopo avere legittimamente ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta; nessun rilievo assume il fatto che l'attività programmata si sia comunque svolta).

#### Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640-ter c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo al finanziamento superiore a quello ottenuto legittimamente.

## **A 2) Destinatari della parte speciale**

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti dell' Ente operanti nelle aree di attività a rischio, nonché da Consulenti o Collaboratori Esterni e Partners, come già definiti nella Parte Generale. Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

## **A 3) Aree a rischio**

I reati sopra esposti trovano come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione (intesa in senso lato e tale da ricomprendere anche la Pubblica Amministrazione di Stati esteri).

Sono pertanto da considerarsi a rischio tutte quelle aree aziendali che per lo svolgimento delle proprie attività tipiche intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Sono da considerarsi allo stesso modo a rischio le aree aziendali che, pur non implicando

direttamente l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, gestiscono strumenti o rapporti di tipo finanziario e simili che potrebbero essere impiegati per attribuire vantaggi e utilità a pubblici ufficiali nella commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione.

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che l'Ente intrattiene con Amministrazioni Pubbliche sia in Italia che all'estero, nonché con l'Unione Europea le aree di attività ritenute più specificamente a rischio definibile come potenzialmente alto sono state così individuate:

- gestione delle procedure di acquisizione e successiva gestione di contributi, sovvenzioni e finanziamenti concessi da soggetti pubblici nazionali e dell'Unione Europea;

mentre le aree di attività ritenute più specificamente a rischio definibile come potenzialmente basso sono state così individuate:

- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.);
- selezione del personale, dei consulenti e dei partners;
- gestione dei flussi monetari e finanziari;

#### **A 4) Misure per la prevenzione**

##### 1) Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto - a carico degli Esponenti Aziendali, in via diretta, e a carico dei Collaboratori esterni e Partners, tramite apposite clausole contrattuali di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24 e 25 del Decreto);
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

È fatto divieto in particolare di:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- effettuare prestazioni in favore di Partners che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i Partners stessi;
- riconoscere compensi in favore di, Consulenti e Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, secondo quanto previsto dal Codice Etico, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico, solidaristiche o la *brand image* dell'Ente. Gli

omaggi offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche;

- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari od internazionali al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali, comunitari od internazionali a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sulla Vigilanza degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

## 2) Linee guida generali di Vigilanza del processo di prevenzione dei reati

Nella definizione delle specifiche procedure attuative finalizzate alla prevenzione dei reati di cui alla presente parte speciale è stato considerato che:

- il processo di formazione degli atti e dei livelli autorizzativi deve essere ricostruibile, in modo da garantire la trasparenza e la riferibilità delle scelte effettuate;
- l'archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività di impresa deve essere fatta in modo che la stessa non sia suscettibile di essere modificata a posteriori, se non con apposita evidenza, e non sia accessibile se non ai soggetti incaricati dell'archiviazione e conservazione, al Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza, alla società di revisione;
- i Consulenti e Partners devono essere scelti con metodi trasparenti e secondo procedure formalizzate tenendo una apposita banca dati in cui resti traccia di tutti i processi di scelta;
- gli accordi e i contratti con i Partners devono essere definiti per iscritto con l'evidenziazione di tutte le condizioni dell'accordo stesso, in particolare per quanto concerne le condizioni economiche concordate e devono essere deliberati dal Comitato Esecutivo o dal Consiglio di Amministrazione: nell'accordo il Partner deve dichiarare di essere a conoscenza del contenuto e delle prescrizioni del Modello e si impegna al loro rispetto pena risoluzione del rapporto;
- gli incarichi conferiti ai Consulenti e Collaboratori Esterni non relativi all'ordinaria amministrazione devono essere anch'essi redatti per iscritto, deliberati dal Comitato Esecutivo o dal Consiglio di Amministrazione con l'indicazione del compenso pattuito: nell'accordo il collaboratore dichiara di essere a conoscenza del contenuto e delle prescrizioni del Modello e si impegna al loro rispetto pena risoluzione del rapporto;
- nessun tipo di pagamento di importo uguale o superiore a 1.000 Euro può essere effettuato in denaro contante o in natura ma solamente tramite bonifico bancario;
- i pagamenti corrisposti, a qualsiasi titolo, a dipendenti e collaboratori, compresi gli agenti e gli altri prestatori d'opera aventi incarichi simili, devono essere congrui rispetto alle prestazioni rese al Consorzio e conformi all'incarico conferito, oltre che a criteri di ragionevolezza ed alle condizioni di mercato o ai tariffari, se esistenti;
- l'impiego autonomo di risorse finanziarie deve essere previsto entro limiti quantitativamente determinati, coerentemente con le competenze gestionali e le responsabilità;
- deve esservi giustificazione documentata di ogni pagamento e del relativo processo decisionale;

- nel caso in cui la comunicazione con la Pubblica Amministrazione avvenga attraverso supporti informatici, l'identità dell'operatore, che immette dati e dichiarazioni deve essere sempre individuabile (attraverso password e firma digitale);
- non si potrà procedere a cessioni di contratti o subappalti tranne casi di comprovata necessità.

3) Linee guida di Vigilanza del processo di prevenzione dei reati nelle aree a rischio classificato come potenzialmente alto

Oltre all'applicazione dei punti sopra definiti l'Ente nel definire le specifiche procedure attuative finalizzate alla prevenzione dei reati nelle attività rientranti in aree a rischio classificato come potenzialmente alto dovrà considerare i seguenti punti.

A) Il Consiglio di Amministrazione, ovvero il Comitato esecutivo dell'Ente, o un responsabile da questi incaricato, nel caso di compimento di una delle indicate operazioni, è sempre tenuto ad individuare un soggetto interno responsabile ("Responsabile Interno o controllore di gestione"). Il Responsabile Interno diviene il soggetto referente e responsabile dell'operazione a rischio: è responsabile, in particolare, dei rapporti con la P.A. nell'ambito del procedimento.

B) L'Ente dovrà prevedere che per ogni singola operazione a rischio debba essere compilata dal Responsabile Interno un'apposita Scheda di Evidenza o checklist da tenere aggiornata nel corso dello svolgimento dell'operazione.

Dalla Scheda di Evidenza dell'operazione risulteranno almeno i seguenti elementi:

1. la descrizione dell'operazione a rischio, estremi dell'atto (o degli atti) con cui la stessa è deliberata e autorizzata, l'evidenziazione, sia pure a titolo indicativo, del valore economico dell'operazione stessa;
2. la Pubblica Amministrazione che ha competenza sulla procedura che forma oggetto dell'operazione;
3. il nome del Responsabile Interno dell'operazione con l'evidenziazione della sua posizione nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
4. la dichiarazione rilasciata dal Responsabile Interno da cui risulti che lo stesso è pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare nello svolgimento dell'operazione;
5. l'indicazione di eventuali Consulenti o Collaboratori Esterni incaricati di assistere l'Ente nella partecipazione alla procedura (con la sommaria indicazione delle motivazioni che hanno portato alla scelta di tali Collaboratori, degli elementi di verifica assunti sui requisiti degli stessi, del tipo di incarico conferito, del corrispettivo riconosciuto, di eventuali condizioni particolari applicate);
6. la dichiarazione rilasciata dai suddetti Consulenti o Collaboratori Esterni riportata nel contratto relativo al conferimento dell'incarico, da cui risulti che gli stessi sono pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi, tra cui quelli imposti dal Modello, da osservare nello svolgimento dell'operazione;
7. l'indicazione di eventuali Partners (con la sommaria indicazione delle motivazioni che hanno portato alla scelta di tali Partners, degli elementi di verifica assunti sui requisiti dei Partners stessi nonché sulla composizione del loro assetto azionario, del tipo di accordo associativo realizzato, delle condizioni economiche pattuite, di eventuali condizioni particolari applicate);
8. la dichiarazione rilasciata dai suddetti Partners riportata nel relativo accordo associativo, da cui risulti che le parti si danno pienamente atto del reciproco impegno a imprimere i

comportamenti finalizzati all'Vigilanza dell'iniziativa comune a principi di trasparenza e di correttezza e nella più stretta osservanza delle disposizioni di Legge.

Il Responsabile Interno dovrà in particolare:

1. informare l'Organismo di Vigilanza dell' Ente in merito all'apertura dell'operazione, trasmettendo allo stesso i dati iniziali della Scheda;
2. tenere a disposizione dell' Organismo di Vigilanza dell' Ente la Scheda stessa e i documenti ad essa allegati, curandone l'aggiornamento nel corso dello svolgimento della procedura;
3. dare informativa all'Organismo di Vigilanza della chiusura dell'operazione. Di tale chiusura deve esser fatta annotazione, a cura del Responsabile Interno, nella Scheda.

L'Organismo di Vigilanza può autorizzare la compilazione di Schede cumulative nel caso di partecipazione dell' Ente a molteplici procedure pubbliche di carattere ripetitivo.

Possono essere previste deroghe alle procedure aziendali nei casi di particolare urgenza o in caso di impossibilità temporanea di rispettarle, purché autorizzate dal responsabile della procedura cui si intende derogare. In questo caso, è inviata immediatamente dallo stesso informazione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza predisporrà senza indugio meccanismi alternativi di controllo per monitorare l'operazione in questione. Di tali situazioni dovrà essere data evidenza nelle relazioni al Consiglio di Amministrazione o al Comitato Esecutivo.

**B) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI PERSONALI  
COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE  
DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA  
DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO**

**B 1) La tipologia dei reati contro la salute e sicurezza sul lavoro**

Omicidio colposo (Art. 589 codice penale)

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.

Lesioni personali colpose (Art. 590 codice penale)

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

L'art. 9 della Legge n. 123/2007 ha introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Per la prima volta viene prevista la responsabilità degli enti per reati di natura colposa.

Tale circostanza impone un coordinamento con l'art. 5 del Decreto, che definisce il criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'ente, subordinandola all'esistenza di un interesse o vantaggio per l'ente.

Il criterio dell'"interesse" risulta tuttavia incompatibile con i reati di natura colposa, proprio perché non è configurabile rispetto a essi una finalizzazione soggettiva dell'azione. Pertanto, nelle ipotesi di commissione dei reati contemplati dall'art. 25-septies, la responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 è configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per l'ente, che, nel caso di specie, potrebbe essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempi.

Altro profilo di incompatibilità risiede nel mancato coordinamento della nuova normativa con l'esimente di cui all'art. 6 del decreto, nella parte in cui richiede la prova della elusione fraudolenta del Modello organizzativo, sicuramente incompatibile con una condotta colposa. A tal proposito, l'impatto si potrebbe superare facendo ricorso ad una interpretazione che, tenendo conto del diritto di difesa e del principio di uguaglianza, permetta di prescindere da tale prova o, quantomeno di disancorare il concetto di "elusione fraudolenta" dalle tipiche fattispecie proprie del Codice Penale e di assumerlo in termini di intenzionalità della sola condotta dell'autore (e non anche dell'evento) in violazione delle procedure e delle disposizioni interne predisposte e puntualmente implementate dall'azienda per prevenire la commissione degli illeciti di cui si tratta o anche soltanto di condotte a tali effetti "pericolose".

Questa interpretazione si fonda sui seguenti presupposti.

- a) Le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore, per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche.
- b) In linea teorica, soggetto attivo dei reati può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione. Tale soggetto può quindi individuarsi, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 (T.U. Sicurezza), nei datori di lavoro, nei dirigenti, nei preposti, nei soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.
- c) Nella previsione del codice penale, le fattispecie delittuose contemplate dagli artt. 589 e 590 sono caratterizzate dall'aggravante della negligente inosservanza delle norme antinfortunistiche. L'elemento soggettivo, dunque, consiste nella c.d. colpa specifica, ossia nella volontaria inosservanza di norme precauzionali volte a impedire gli eventi dannosi previsti dalla norma incriminatrice.
- d) Il concetto di colpa specifica rimanda all'art. 43 c.p., nella parte in cui si prevede che il delitto è colposo quando l'evento, anche se preveduto ma in ogni caso non voluto dall'agente, si verifica a causa dell'inosservanza di norme di leggi, regolamenti, ordini o discipline.



- e) L'individuazione degli obblighi di protezione dei lavoratori è tutt'altro che agevole, infatti oltre al T.U. Sicurezza e agli altri specifici atti normativi in materia, la giurisprudenza della Cassazione ha precisato che tra le norme antinfortunistiche di cui agli artt. 589, co. 2, e 590, co. 3, c.p., rientra anche l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.
- f) Bisogna specificare però che tale norma non può intendersi come prescrittore l'obbligo generale ed assoluto di rispettare ogni cautela possibile ed "innominata" ad evitare qualsivoglia danno, perché in tal modo significherebbe ritenere automatica la responsabilità del datore di lavoro ogni volta che il danno si sia verificato (Cass. civ., sez. lav., n. 3740/1995).
- g) Prediligendo, inoltre, un approccio interpretativo sistematico che valuti il rapporto di interazione tra norma generale (art. 2087 c.c.) e singole specifiche norme di legislazione antinfortunistica (T.U. Sicurezza), appare coerente concludere che:
- h) l'art. 2087 c.c. introduce l'obbligo generale contrattuale per il datore di lavoro di garantire la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale possibile;
- i) conseguentemente l'elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità del datore di lavoro, anche ai fini dell'applicabilità dell'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, è uno solo ed è rappresentato dalla mancata adozione di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili (come specificato dal T.U. Sicurezza), alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche.
- j) A specificare ulteriormente il generico dettato legislativo, può giovare la sentenza della Corte Costituzionale n. 312 del 18 luglio 1996 secondo cui l'obbligo generale di massima sicurezza possibile deve fare riferimento alle misure che nei diversi settori e nelle diverse lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata è solo la deviazione del datore di lavoro dagli standard di sicurezza propri, in concreto ed al momento, delle singole diverse attività produttive.
- k) Il novero degli obblighi in materia antinfortunistica si accresce ulteriormente ove si consideri che secondo la migliore dottrina e la più recente giurisprudenza l'obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro non può intendersi in maniera esclusivamente statica quale obbligo di adottare le misure di prevenzione e sicurezza nei termini sopra esposti (forme di protezione oggettiva) ma deve al contrario intendersi anche in maniera dinamica implicando l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo (forme di protezione soggettiva).
- l) Il datore di lavoro che abbia, secondo i criteri sopra esposti, adempiuto agli obblighi

in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (sia generali ex art. 2087 c.c. che speciali ex T.U. Sicurezza), è responsabile del solo evento di danno che si sia verificato in occasione dell'attività di lavoro e abbia un nesso di derivazione effettiva con lo svolgimento dell'attività lavorativa. La giurisprudenza prevede infatti una interruzione del nesso di causalità tra la condotta dell'agente e l'evento lesivo ogni qual volta la condotta del lavoratore sia da considerare abnorme, ossia strana e imprevedibile e perciò stesso si ponga al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte delle persone preposte all'applicazione delle misure di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro. Conseguentemente rimangono fuori dall'ambito di rilevanza normativa (ai fini della responsabilità civile e penale) gli infortuni derivanti dalla sussistenza del cd. rischio elettivo ossia il rischio diverso da quello a cui il lavoratore sarebbe ordinariamente esposto per esigenze lavorative ed abnorme ed esorbitante rispetto al procedimento di lavoro e che il lavoratore affronta per libera scelta con atto volontario puramente arbitrario per soddisfare esigenze meramente personali.

## **B 2) Destinatari della parte speciale**

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti e dipendenti dell' Ente operanti nelle aree di attività a rischio, nonché da Consulenti o Collaboratori Esterni e Partners, come già definiti nella Parte Generale. Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

## **B 3) Aree a rischio**

I reati sopra esposti trovano come presupposto l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente con l' Ente.

Sono pertanto da considerarsi a rischio tutte quelle aree che vengono utilizzate per lo svolgimento delle attività tipiche svolte dal personale nell'ambito del proprio rapporto di lavoro dipendente.

## **B 4) Misure per la prevenzione**

### Controlli preventivi

Con riferimento ai profili di rilevanza ex lege n. 123/2007, il Modello Organizzativo è stato integrato con il "sistema di Gestione per la Sicurezza" (SGS) riguardante gli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione imposti dall'ordinamento legislativo e con le procedure interne nascenti dalle esigenze di gestione della sicurezza sul lavoro

L'Ente ha posto in essere azioni mirate volte garantire la suddetta integrazione ed in particolare:

- Specifica previsione del codice etico.
- Diffusione del Codice Etico verso tutti i dipendenti
- Effettuazione di una mappatura del rischio (DVR) orientata secondo le specificità dell'attività presa in considerazione;
- L'assetto organizzativo dell'Ente prevede l'assegnazione di compiti e responsabilità definiti ed attribuiti in coerenza con la struttura organizzativa complessiva con riferimento agli ambiti della salute e sicurezza sul lavoro.
- I compiti e le responsabilità delle figure specifiche previste dal T.U. Sicurezza (Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione – RSPP; Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza – RSL, ove nominati; Medico competente; Addetti al primo soccorso, Addetto emergenze in caso di incendio) sono formalmente documentati.
- Il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione – RSPP; e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza – RSL devono frequentare corsi di formazione e di aggiornamento adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;
- Attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D. Lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001; a tal fine è stato tenuto conto di tutte le attività già svolte, anche in materia di gestione della sicurezza, armonizzandole anche ai fini dell'allineamento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, evitando inutili quanto costose duplicazioni;
- Valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP o altro soggetto giuridicamente equivalente) qualificabile come controllo tecnico-operativo o

di primo grado, e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o di secondo grado.

## **C) I REATI SOCIETARI**

### **C 1) Tipologia dei Reati Societari**

L'articolo 25 ter del D.Lgs. 231/01 individua i così detti "reati societari".

E' opportuno, anzitutto, che il Modello descriva sommariamente le singole fattispecie per agevolare la comprensione ai destinatari del Modello stesso.

#### False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 commi 1 e 3 del c.c.)

Questo reato si realizza tramite l'esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci, ai creditori o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, idonei ad indurre in errore i destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene con l'intenzione di ingannare i soci, i creditori o il pubblico; ovvero l'omissione, con la stessa intenzione, di informazioni sulla situazione medesima la cui comunicazione è imposta dalla legge.

Va precisato che:

- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- le informazioni false o omesse devono essere rilevanti e tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene;
- la responsabilità si ravvisa anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi;
- il reato di cui all'articolo 2622 c.c. è punibile a querela, salvo che si tratti di società quotate.

#### Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)

Il reato consiste in false attestazioni od occultamento di informazioni, da parte dei responsabili della revisione, concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto.

La sanzione è più grave se la condotta ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni. Soggetti attivi sono i responsabili della società di revisione (reato proprio), ma gli Amministratori e Dipendenti della Società possono essere coinvolti a titolo di concorso nel reato. E', infatti, ipotizzabile il concorso eventuale, ai sensi dell'art 110 c.p., degli Amministratori, dei sindaci, o dei Dipendenti che abbiano determinato o istigato la condotta illecita del responsabile della società di revisione.

#### Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

Il reato consiste nell'impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alle società di revisione.

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Tale ipotesi si ha quando viene formato o aumentato fittiziamente il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale; vengono sottoscritte reciprocamente azioni o quote; vengono sopravvalutati in modo rilevante i conferimenti dei beni in natura, i crediti ovvero il patrimonio della società, nel caso di trasformazione.

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

La condotta tipica prevede, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, la restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o la liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.

Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)

Tale condotta criminosa consiste nel ripartire utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Questo reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali o della società controllante, che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

La fattispecie si realizza con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori.

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

La condotta tipica prevede che si determini, con atti simulati o con frode, la maggioranza in assemblea allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

La condotta criminosa si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti alla vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in

tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima.

#### Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

La realizzazione della fatti specie prevede che si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati.

#### Manipolazione del mercato (alt. 185 D.Lgs. 24/2/1998 n. 58)

La realizzazione della fattispecie prevede che si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari ammessi alla negoziazione o per i quali sia stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea.

Da quanto sopra emerge che, per effetto della novella legislativa, i reati di aggio e di manipolazione del mercato si distinguono unicamente a seconda che gli strumenti finanziari oggetto dell'operazione siano o meno negoziati in mercati regolamentati.

#### Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 24/2/1998 n. 58)

La norma incriminatrice punisce "chiunque, essendo in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio," compie direttamente o indirettamente operazioni su strumenti finanziari utilizzando tali informazioni, ovvero le comunica ad altri. Presupposto fattuale indefettibile per la commissione del reato è, pertanto, il "possezzo" di informazioni privilegiate. La novella legislativa precisa cosa debba intendersi per informazione privilegiata, statuendo che è qualificabile come tale "un'informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari." (art 181 D.Lgs. 58/98).

## **C 2) Destinatari della parte speciale**

Destinatari della presente Parte Speciale sono gli amministratori, direttori generali e i sindaci dell' Ente, nonché i dipendenti soggetti a vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali nelle aree di attività a rischio.

Si rammenta che l'art. 2639 c.c. equipara gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori che svolgono dette funzioni in maniera formale a coloro che sono investiti "di fatto" di tali incombenze; dei reati societari indicati, infatti, risponde sia "chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione".