C Plus

società cooperativa di lavoro

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ("MOG")

predisposti ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 231/01
e approvati dal CdA in data 29.11.2016

Bolzano – Bozen
Via Beda Weber 1, CAP 39100, Bolzano (BZ)
REA BZ- 184515
CF 02523860217
indirizzo pec: cplus@pec.it
www.cplus.eu –info@c-plus.suedtirol.it

[Pagina lasciata volutamente in bianco]

Sommario

1Società, oggetto sociale e propri modelli di organizzazione e gestione 7
3Adozione del Modello ai sensi del D. lgs. 231/01 e costanti integrazioni 8
3.Metodologia 9
43.1. Analisi dei rischi: framework di riferimento e sistema di controllo interno 10
4.I reati che possono determinare la responsabilità della società 11
4.1.Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico: 11
4.2.Reati societari: 11
4.3.Reati in materia di sicurezza sul lavoro: 12
4.4.Reati in materia di riciclaggio del denaro e ricettazione: 12
4.5.Reati informatici: 12
4.6.Reati transnazionali: 12
4.7.Reati in materia di violazione del diritto d'autore: 13
4.8.Reati in materia ambientale: 13
4.9.Impiego di cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare 13
4.10.Reati di corruzione tra privati e di induzione indebita a dare o promettere utilità 14
5.Il sistema sanzionatorio 15
5.1.Le sanzioni disciplinari a carico dei Dipendenti e Quadri 15
5.2.Le sanzioni a carico dei Dirigenti 15
5.3. Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione 16
5.4.Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV 16
5.5.Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti 16
6.Struttura dei presidi di controllo 16
7.L'Organismo di Vigilanza 18
7.1.Scopo ed ambito di applicazione 18
7.2.Nomina e composizione 18
7.3.Requisiti dell'Organismo di Vigilanza 18
7.4.Durata, revoca e recesso dei componenti 18
7.5.Funzioni e poteri 19
8.Verifiche periodiche del Modello 21
9. Formazione e Diffusione del Modello 21
9.1.Formazione del personale apicale 21
9.2.Formazione del personale sottoposto 21
9.3.Informazione a collaboratori esterni e fornitori 21
10.Il Codice Etico 22
11.Valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all'OdV 22

ALLEGATI

1. Analisi delle aree di rischio reato
2. Matrice dei processi, procedure e reati
3. Elenco dei "reati presupposto"
4. Clausole contrattuali
5. Codice etico
6. Regolamento dell'OdV (*a cura dell'OdV*)
7. Organigramma della società (schema a cura dell'amministrazione)

"Procedure" organizzative (Parte "speciale")

1. PRD-0101 **Rapporti e adempimenti con la P.A. per attività routinarie e di sviluppo**
2. PRD-0201 **Rapporti commerciali** per l'acquisto di beni
3. PRD-0301 Gestione **visite ispettive**
4. PRD-0401 Gestione dei **rapporti con Soci e Revisori**
5. PRD-0501 Tenuta **contabilità e bilancio**
6. PRD-0601 Gestione delle attività di **promozione, sponsorizzazioni, omaggi e liberalità**
7. PRD-0701 Gestione degli approvvigionamenti di **consulenze**, prestazioni professionali, beni ("non core")
8. PRD-0801 Gestione **rimborsi spese**
9. PRD-0901 Gestione dei **flussi monetari, finanziari e cassa**
10. PRD-1001 Regolamento aziendale per la sicurezza e l'utilizzo delle **risorse informatiche** e l'accesso alla rete dei PC ed agli altri servizi di rete (ICT)
11. PRD-1101 **Whistleblowing** (segnalazione delle criticità con protezione dell'anonimato)
12. PRD-1201 Attività di formazione
13. PRD-1401 Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza dei MOG 231/01.

Società, oggetto sociale e propri modelli di organizzazione e gestione

C Plus è una società cooperativa che svolge attività di pulizia, secondo il codice Istat-Ateco n. 81.29.99 – "Altre attività di pulizia".

Aggiuntivamente alle attività principali vengono svolte come attività secondarie:

- preparazione pasti senza somministrazione (Codice: 56.10.2)
- servizi di call center (Codice 69.32)
- amministrazione di condomini e gestione di beni immobiliari per conto terzi (Codice 82.2).

Richiamandosi all'oggetto sociale statutario, le attività di C PLUS vengono definite come segue:

- esecuzione di servizi di pulizia nonché di tutte le attività ad esse connesse o utili a tale fine;
- manutenzione di impianti di qualsiasi tipo;
- lavori di sgombramento di qualsiasi tipo;
- cura di superfici a verde e lavori di giardinaggio di qualsiasi tipo;
- esecuzione di servizi di cucina e preparazione di pasti;
- organizzazione e gestione di esercizi pubblici di somministrazione;
- gestione dell'assistenza domiciliare delle persone nell'assistenza aperta alle famiglie e agli anziani ai sensi della legge provinciale n. 77/1973 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dei servizi di assistenza sociale agli anziani. Le prestazioni di cura possono essere svolte in forma ambulante, stazionaria o parzialmente stazionaria;
- svolgimento del servizio „Pasti a domicilio" e gestione di un servizio mensa;
- organizzazione dei servizi necessari per il pieno inserimento delle persone nella vita sociale, culturale ed economica quotidiana;
- promozione e direzione di servizi sociali e sanitari nel senso della prevenzione, promozione della salute e riabilitazione a favore di persone svantaggiate di tutte le fasce d'età e/o di persone affette da malattie acute/croniche.

Una delle caratteristiche della cooperativa è quella di aver individuato e sviluppato dei comportamenti capaci di fondere finalità di carattere economico ed emergenze sociali. Questo aspetto è riassumibile nelle categorie di mutualità interna e mutualità esterna, giuridicamente previste e legislativamente tutelate attraverso lo strumento di controllo della revisione, la quale certifica il rispetto di quanto non economico fa parte strutturalmente dell'impresa cooperativa. La cooperativa C Plus infatti si richiama ed aderisci ai principi e ai valori etici del movimento cooperativo:

1. adesione libera e volontaria;
2. controllo democratico da parte dei soci;
3. partecipazione economica dei soci;
4. autonomia e indipendenza;
5. educazione, formazione e informazione;
6. cooperazione tra cooperative;
7. impegno verso la collettività.

Adozione del Modello ai sensi del D. lgs. 231/01 e costanti integrazioni

La società ha adottato con delibera del CdA i modelli di organizzazione e di gestione ("MOG") della propria attività in base alle norme di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

L'aggiornamento dei MOG, del codice etico, del risk assessment e, in generale, delle procedure e protocolli avviene regolarmante ai cambi organizzativi e normativi/giurisprudenziali. Si riportano di seguito le modifiche salienti:

Tabella degli aggiornamenti:

Prima adozione	28/09/2016	Risk assessment; MOG, codice etico, procedure.
	…/…/……	
	…/…/……	
	…/…/……	
	…/…/……	

Metodologicamente, la società si è ispirata alle linee guida di Confindustria 2014, a prassi in materia e a indicazioni della magistratura, quali il decalogo del GIP di Milano (Dr. Secchi) e le recenti sentenze della S. C. di Cassazione.

Il D.Lgs. 231/01 introduce nell'ordinamento giuridico vigente la responsabilità "amministrativa" degli enti relativamente alla commissione di alcuni reati, specificamente indicati dal legislatore; permette, quindi, di colpire direttamente l'Ente, con sanzioni pecuniarie, l'interdizione dall'attività, il commissariamento, il divieto a contrarre con la PA. Quest'ultimo, tuttavia, non risponde se dimostra di avere "adottato ed efficacemente attuato" un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa fattispecie di quello verificatosi.

Con il D. Lgs. 231/01 il legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali OCSE OECD in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali gli Stati membri europei avevano già aderito da tempo.

La normativa in oggetto ha introdotto nell'ordinamento giuridico un regime di responsabilità amministrativa dell'Ente per reati che sono tassativamente indicati in un elenco (allegato), e commessi a suo vantaggio o semplicemente nel suo interesse (a prescindere da un'effettiva utilità apportata). I soggetti che possono commettere tali reati comportando la responsabilità amministrativa dell'Ente sono:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato.

La specificità dell'attività societaria ha consentito, tramite un'analisi completa e di confronto con i preposti alle varie attività gestionali, di individuare le ipotesi di reato che possono essere commesse sia da soggetti apicali sia da loro sottoposti. L'individuazione è avvenuta proponendo dapprima una analisi dei processi, con un questionario somministrato alle figure apicali, volto a evidenziare l'organizzazione aziendale e eventuali passaggi operativi che difettassero dei controlli necessari per escludere la commissione di reati. A seguito dell'esame delle risposte è stata realizzata una tabella, nella quale si è proceduto ad incrociare i processi dell'Ente con i possibili reati commettibili, graduandone la probabilità, l'impatto e, di conseguenza, il rischio residuo. In essa sono state inserite le procedure di

riferimento (ossia i singoli "modelli organizzativi"), ossia istruzioni in grado di arginare la commissione di determinati reati. Le risposte alle domande del questionario sono state corroborate da interviste e focus group, poiché metodologicamente ai dati quantitativi occorre sempre affiancare una analisi qualitativa, anch'essa peraltro analizzata con variabili proxy, analisi semantiche, MaxQda. Ciò ha consentito di predisporre le varie procedure regolatrici dei principali processi operativi aziendali e di realizzare una mappatura procedurale precisa e puntuale delle fattispecie di reato astrattamente commettibili colposamente o dolosamente in azienda; in aggiunta sono stati mappati quei comportamenti apparentemente leciti, ma che strumentalmente costituiscono la base di altri più vasti illeciti.

L'efficacia del Modello viene garantita dalla verifica periodica dello stesso e dalle modifiche in caso di significative violazioni delle prescrizioni o in caso di mutamenti organizzativi o di ampliamento/riduzione dei reati riconducibili al Decreto in esame, nonché dalla predisposizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle disposizioni organizzative-procedurali.

A sovraintendere il rispetto delle procedure viene predisposto l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), che si dota di un apposito regolamento.

3. Metodologia

Il fatto che un esiguo numero di Modelli Organizzativi abbia passato il vaglio della Magistratura ha spinto la Società, oltre all'applicazione delle Linee Guida di Confindustria, anche verso una loro successiva integrazione che tiene conto degli orientamenti della magistratura altoatesina e della Procura di Bolzano, oltre che delle fonti di seguito riportate. Il presente documento, pertanto, è stato personalizzato il più possibile, ritagliandolo in relazione all'effettiva attività esercitata dalla Società e, soprattutto, scritto in base alla complessità dei processi aziendali e attività effettivamente esercitate.

L'esigenza di non irrigidire a dismisura l'attività di gestione, nel caso di processi semplici e a basso rischio reato, è stata contemperata dalla predisposizione di una adeguata organizzazione e suddivisione delle funzioni; peraltro i valori e la filosofia societaria si sono sempre basati sull'organizzazione e la responsabilità. Il presente Modello Organizzativo, quindi, deriva anche dal processo di aggiornamento e integrazione di attività di risk assessment già in essere in azienda, ora meglio integrate con:

- la documentazione emanata dal GIP di Milano ("decalogo" per ottenere un corretto modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01);
- i provvedimenti dell'ANAC, Autorità Nazionale Anti corruzione e il draft standard ISO 37001;
- la giurisprudenza in materia di D.Lgs. 231/01 (sentenze della Corte di Cassazione e provvedimenti della magistratura altoatesina, compresi patteggiamenti in ambito 231/01);
- gli standard UNI ISO 31000 e 31010 (*risk management*);
- la dottrina in materia di D.Lgs. 231/01;
- i modelli e le procedure di gruppi e aziende simili o comparabili;
- una formazione specifica sul D.Lgs. 231/01 ricevuta presso gli Ordini professionali, Tribunali e CSM;
- colloqui con magistrati, legali e docenti universitari esperti della materia;
- la realtà aziendale, riconosciuta e codificata attraverso la "mappatura dei rischi" e diversi colloqui con l'AD, altri responsabili, i dipendenti.

3.1. Analisi dei rischi: framework di riferimento e sistema di controllo interno

L'analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività nelle quali può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le "Attività Sensibili"). Valutando la graduazione della probabilità e l'impatto di possibili modalità commissive di illeciti riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società, è stato calcolato il rischio residuo e, di conseguenza, sono state assunte misure e presidi a difesa della società, colte a diminuire nel tempo la probabilità di accadimento di un fenomeno illecito e/o il suo impatto.

Gli standard di riferimento utilizzati sono stati la UNI ISO 31000 (*risk management*), la ISO 31010 (metodologie), la matrice del rischio ANAC–PNA, utili per valutare la probabilità di un reato (o di un evento strumentale al suo compimento) e l'impatto che tale evento avrebbe sulla società, in modo da determinare il c.d. "rischio residuo" di commissione di illeciti. La matrice ANAC è stata integrata mediante software con le disposizioni del GIP di Milano e le recenti indicazioni tratte dalle sentenze giurisprudenziali pronunciate in materia di esimenza dei modelli organizzativi. Per ciascuna Attività Sensibile sono state quindi identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale ("Key Officer")[1], le modalità operative e gestionali in atto, la segregazione delle funzioni e gli elementi di presidio e controllo in essere. È stata poi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi e i contenuti del Modello organizzativo 231/01 (in particolare i presidi di controllo).

Secondo il documento emanato dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO) sotto il titolo di Internal Control-Integrated Framework (CoSoIC-IF)[2], il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali. Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, Internal Control – Integrated Framework, sono:

Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

1 Con il termine "Key officer" si intende il soggetto che, in funzione delle responsabilità ad esso assegnate, è parte del processo riconducibile ad una Attività Sensibile e, in tale qualità, dispone delle migliori informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno ad esso inerente, con particolare riferimento a: (i)modalità operative di gestione del processo e (ii) norme interne e agli strumenti normativi ed organizzativi che lo governano.

2 Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), internal control integrated framework, AICPA, www.coso.org, aggiornato nel maggio 2013.

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni. Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001. In particolare l'attività di analisi è focalizzata a (i) individuare le Attività Sensibili in essere nella Società nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate, (ii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di attività aziendali a rischio rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza.

4. I reati che possono determinare la responsabilità della società

Di seguito vengono indicati per estratto i reati principali che possono essere commessi dalle posizioni apicali o da quelle sottoposte, nell'interesse o a favore o vantaggio della società, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01. L'individuazione degli stessi è stata calibrata in base alla valutazione dell'effettivo coinvolgimento dell'attività della società in ipotesi che possono creare il presupposto per la commissione dei reati individuati.

I reati di seguito indicati sono riferibili alle funzioni aziendali meglio identificate nella "**matrice dei processi e reati**" (cfr. *risk assessment* e altri allegati).

4.1. Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico:

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-0101; PRD-0301; PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301; Codice etico.

Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 bis c.p.): la finalità è quella di reprimere, dopo il conseguimento di prestazioni pubbliche, le frodi allo scopo tipico individuato dal precetto che autorizza l'erogazione: tale scopo risulterebbe vanificato ove il vincolo di destinazione venisse eluso.

Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 ter c.p.): è norma sussidiaria rispetto a quella della truffa di cui all'art. 640bis c.p. Il reato si configura con riguardo all'ipotesi di utilizzo di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere a condizione che tale condotta non sia accompagnata da ulteriori malizie dirette all'induzione in errore del soggetto passivo.

Concussione (art. 317 c.p.): il delitto di concussione è collegato all'obiettiva qualifica di pubblico ufficiale dell'autore del reato o di incaricato di pubblico servizio (Art. 358 Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio. Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. (Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale). Il reato si concretizza nell'abuso della propria qualità di incaricato di pubblico servizio, per costringere o indurre qualcuno a dare o promettere indebitamente, anche a terzi, denaro o altra utilità.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.): il reato è configurabile quando l'attuazione della promessa di denaro od altre utilità non sia immediata né configurabile come possibile dal soggetto passivo a cui è rivolta. Il reato si concretizza con l'offerta o la promessa di denaro o altra utilità non dovuti a un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per indurre a compiere o omettere o ritardare un atto del suo ufficio o un atto contrario ai suoi doveri.

Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, I° comma, n° 1 c.p.): ai fini della sussistenza della truffa il raggiro non deve necessariamente consistere in una particolare subdola messa in scena, bastando una qualsiasi simulazione o dissimulazione posta in essere per indurre in errore.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.): l'elemento specializzato rispetto al reato di truffa è costituito dall'oggetto materiale della frode cioè da ogni attribuzione economica agevolata erogata da parte dello Stato, enti pubblici o comunità europee.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.): l'elemento differenziatore dagli altri reati è che l'attività fraudolenta dell'agente investe non la persona bensì il sistema informatico di pertinenza della medesima, attraverso la manipolazione di detto sistema.

4.2. Reati societari:

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-0401; PRD-0501; PRD-0601; PRD-0801; PRD-0901; PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301; Codice etico.

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e ***false comunicazioni sociali in danno dei soci e o dei creditori*** (art. 2622 c.c.): in primo luogo il legislatore ha previsto che la falsità sia commessa attraverso una delle comunicazione sociali previste dalla legge (bilanci, relazioni ecc.), non essendo sufficiente una qualsiasi comunicazione (es. orale). La falsità consiste nell'esposizione di "fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni", oppure nell'omissione di "informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge". Al riguardo si precisa che la falsità penalmente rilevante non coincide necessariamente con l'invalidità in senso civilistico di una delle comunicazioni sociali sopra dette. Affinchè la falsificazione assuma una rilevanza penale, infatti, è necessario che essa abbia una idoneità offensiva per il patrimonio della società. Il reato si può concretizzare in tutte le comunicazioni rivolte la pubblico e che siano viziate.

Impedito controllo [3] (art. 2625 c.c.): il delitto di cui al secondo comma dell'art. 2625 cc è da considerare un reato che tutela il patrimonio della società a differenza dell'illecito amministrativo di cui al primo comma, in cui non è prevista la causazione del danno e oggetto di tutela e le attività di controllo in sé.

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); Trattasi di reato d'evento, ove l'evento è descritto come il formare od aumentare fittiziamente il capitale sociale ossia della consistenza economica dell'Ente.

Quanto alla condotta (collegata all'evento di cui sopra), essa può consistere in generale: nell'attribuire azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale; nella sottoscrizione reciproca di azioni o quote; nella sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti. In riferimento alla nostra realtà aziendale tale tipo di reato può concretizzarsi in via esemplificativa nella sopravvalutazione rilevante del patrimonio sociale al fine di attribuire requisiti eventualmente richiesti da bandi di gara o per l'assegnazione di sovvenzioni o conclusione di convenzioni.

È opportuno ribadire che tali condotte non costituiscono reato in se stesse, ma assurgono a fattispecie penalmente rilevanti solamente se provocano, con collegamento causale, eziologicamente pregnante, un aumento fittizio del capitale sociale.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.); La condotta richiesta dall'art. 2636 c.c., al fine di configurare il delitto in oggetto, consiste nel porre in essere atti simulati o fraudolenti. Il porre in essere la condotta evidenziata, tuttavia non basta per configurare il delitto in esame: il reato in oggetto è, infatti, reato d'evento; ciò significa che la condotta posta in essere (che è, all'evidenza, condotta vincolata), per configurare reato deve necessariamente esser collegata eziologicamente all'evento descritto dalla norma, ossia deve determinare la maggioranza in assemblea.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.): Trattasi, all'evidenza, di un classico reato d'evento ove è necessario, affinché la fattispecie possa dirsi configurata, che la condotta posta in essere dall'agente determini, con collegamento eziologico, l'effetto che la norma intende impedire (nel caso di specie: ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza).
Il reato è "a forma libera": l'evento richiesto può, infatti, esser cagionato "in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità".
La norma, inoltre, non prevede la perseguibilità a querela del delitto in oggetto, sicché quest'ultimo è **procedibile d'ufficio**.

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c. III° comma)***:*** è il reato compiuto da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione di documenti contabili societari, sindaci e liquidatori che omettono di compiere atti di loro dovere a seguito del ricevimento di un'utilità. La responsabilità amministrativa è limitata

3 Si specifica che il d.lgs. 15/2016 - depenalizzazione di alcune fattispecie di reato, ha classificato indirettamente l'ostacolo alle funzioni di controllo come condotta non più presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del d.lgs.231/01. In dettaglio, il decreto legislativo 15 gennaio 2016 n. 8, in vigore dal 6 febbraio 2016, non tocca l'impedito controllo ex art 2625 c.c., ma depenalizza la fattispecie contravvenzionale prevista dal comma 1 dell'art 29 d.lgs. 39/2010. Peraltro tale fattispecie di impedito controllo del revisore non solo diventa illecito amministrativo ma inoltre l'importo della sanzione risulta ora meno gravoso, potendo giungere alla sanzione pecuniaria di 50.000 euro, a fronte dei previgenti 75.000 di ammenda (o 150.000 euro nell'ipotesi aggravata di cui al comma 3). Va pure rilevato che nell'ipotesi di impedito controllo "interno" (ex art 2625 comma 1 c.c.), la sanzione amministrativa può arrivare ad un massimo di 10mila euro circa. Resta invece fuori dalla depenalizzazione la fattispecie aggravata, prevista nel comma 2, punita con pena detentiva congiunta a quella pecuniaria.

all'ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di corruzione e non riguarda invece la società cui appartiene il soggetto corrotto. Tale costruzione della fattispecie è coerente con i criteri di imputazione della responsabilità ex. D.Lgs. 231/2001 secondo cui l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. La corruzione tra privati, al contrario, prevede per definizione normativa che la società in cui opera il soggetto corrotto subisca un "nocumento" derivante dagli atti compiuti od omessi in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o di fedeltà.

Per tale tipo di reato ci si riferisce alle procedure che trattano di corruzione e concussione, in quanto già le procedure per i reati societari sono finalizzate ad evitare il verificarsi di tale reato presupposto. Inoltre la società ha deciso di adottare un proprio codice etico, di uguale forza cogente in cui sono definiti i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto delle leggi e regolamenti nonché della reputazione e immagine della medesima. Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti delle parti interessate interne ed esterne (dipendenti, fornitori, ospiti e familiari, Pubblica Amministrazione, collettività).

4.3. Reati in materia di sicurezza sul lavoro:

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: DVR; PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301; Codice etico.

Omicidio colposo (art. 589 c.p.): la colpa può identificarsi con l'imprudenza e negligenza. Ai fini della sussistenza del rapporto di causalità è sufficiente che l'agente abbia posto in essere una condizione qualsiasi dell'evento lesivo.

Lesioni colpose gravi e gravissime (art. 590, III^ comma, c.p.): affinché non possa essere esclusa la colpa nella condotta dell'agente, l'evento ancorché non previsto, né prevedibile, non può essere ascritto al caso fortuito in quanto ricollegabile pur sempre ad un comportamento colposo. L'elemento psicologico rilevante non è condizionato dall'opinione soggettivo dell'individuo cui l'evento dannoso è contestato né ha rilevanza la prevedibilità dell'evento. Elemento costitutivo è solo la condotta dell'agente contraria alla normale prudenza, alle leggi o regolamenti o consistente nella negligenza e imperizia.

4.4. Reati in materia di riciclaggio del denaro e ricettazione:

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-0501; PRD-0601; PRD-0801 PRD-0901; PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301;; Codice etico.

Ricettazione (art. 648 c.pc.): è un illecito contro il patrimonio e ne deriva che la sua oggettività giuridica si sostanzia nell'interesse di garantire il diritto del privato. Si concretizza nell'acquistare, ricevere od occultare (o intromettersi in tali operazioni) denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto.

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.): presupposto è la provenienza da delitto dei denaro o beni o altra utilità. La finalità perseguita deve essere quella di far perdere le tracce dell'origine illecita, con l'ulteriore peculiarità che detta finalità è perseguita mediante l'impiego delle risorse in attività economiche e finanziarie.

4.5. Reati informatici:

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-1001; PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301; Codice etico.

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.): il sistema informatico va inteso come un complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile all'uomo attraverso l'utilizzazione anche parziale di tecnologie informatiche che sono caratterizzate per mezzo di un'attività di codificazione e decodificazione dalla registrazione o memorizzazione per mezzo di impulsi elettronici, su supporti adeguati, di dati e dalla elaborazione automatica di tali dati in modo da generare informazioni. Il reato si concretizza nell'accesso abusivo o nel permanere nel sistema contro la volontà di chi ha diritto di escludere.

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi telematici e informatici (art. 615 quater c.p.): il reato si concretizza quando il soggetto abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri sistemi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico.

4.6. ***Reati transnazionali:***

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301;

La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha ulteriormente ampliato il catalogo di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex. D.lgs. 231/2001.

La Convenzione è nata dalla necessità di elaborare uno strumento internazionale idoneo a contrastare la criminalità organizzata che, negli ultimi decenni, con la progressiva apertura delle frontiere e delle economie nazionali, ha preso sempre più ad operare a livello transnazionale.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.): Tale ipotesi di reato è prevista nel caso di uso di violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, per indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere.

Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.): La norma prevede la punizione per chiunque, dopo che fu commesso un delitto per il quale la legge stabilisce la pena dell'ergastolo o la reclusione, e fuori dei casi di concorso nel medesimo, aiuta taluno a eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

4.7. Reati in materia di violazione del diritto d'autore:

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-1001; PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301; Codice etico.

Duplicazione di programmi (171 bis l. n. 633 del 1941): La Suprema Corte ribadisce che, a seguito alle modifiche introdotte alla L. 633/1941 dalla L. 248/2000, non è più richiesto – dall'art. 171 bis – che vi sia un "fine di lucro", essendo sufficiente la presenza di un "fine di profitto".

4.8. Reati in materia ambientale:

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301;Codice etico.

Bonifica dei siti (art. 257, comma 1, D. Lgs 152/06).

Superamento valori limite e di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D. Lgs.152/06)

Caratteristiche di pericolo dei rifiuti (Regolamento europeo 1357/2014 e Legge 68/2015)

In generale i reati considerati dal Decreto Legislativo 231/2001 sono dolosi, ossia posti in essere volontariamente dal soggetto con quello scopo specifico e il Modello Organizzativo ha una funzione esimente della responsabilità dell'Ente se le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello. I reati considerati in questa Parte Speciale (ambiente) sono invece di **natura colposa,** ossia conseguenza di negligenza, imprudenza o imperizia da parte del soggetto; pertanto la funzione di esimente del Modello Organizzativo è rappresentata dall'introduzione di previsioni volte a far si che i destinatari pongano in essere una condotta (non accompagnata dalla volontà di determinare un danno all'ambiente) rispettosa delle procedure ambientali, congiuntamente agli adempimenti e agli obblighi di vigilanza previsti dal Modello Organizzativo.

4.9. Impiego di cittadini di Paesi terzi, il cui soggiorno è irregolare

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-0701 PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301;A partire dall'agosto 2012 è stato integrato l'art. 25 del D.lgs 231/01, con la pubblicazione in data 25 luglio 2012 in G.U. del D.lgs **109**/2012 del 16 luglio 2012, il quale, in attuazione della direttiva 2009/52/CE volta a rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, **introduce norme relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**.

Il provvedimento legislativo prevede ipotesi aggravanti in caso di impiego lavorativo di cittadini stranieri, il cui soggiorno sia irregolare. Pur presentandosi un basso rischio per la società, sempre attenta a rispettare le norme in materia giuslavoristica, un aspetto in astratto da non sottovalutare riguarda le disposizioni sanzionatorie richiamate all'art. 2 del D.lgs 109/2012, che prevede che al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo l'articolo "25-undecies" e' inserito il seguente:

"25-duodecies. (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro.".

Le attività e processi aziendali da monitorare con attenzione sono:

- selezione del personale;
- definizione delle politiche retributive (compresa l'attribuzione di benefit);
- individuazione e gestione di corsi di formazione.

4.10. Reati di corruzione tra privati e di induzione indebita a dare o promettere utilità

Procedure, allegate, per la prevenzione dei reati presupposto di questo paragrafo: PRD-0101; PRD-0201 PRD-1101 Whistleblowing; PRD-1201; PRD1301;La punibilità per il **reato di corruzione tra privati** (art. 2635 c.c.) è riconosciuta solo per la società "corruttrice" ossia la società ove operi il soggetto apicale o sottoposto a direzione e vigilanza dello stesso che abbia dato o promesso denaro o altra utilità ad un amministratore, direttore generale, dirigente preposto, liquidatore o persona sottoposta a direzione e vigilanza di uno degli stessi di una società terza al fine di ottenere un vantaggio per la conduzione del proprio business. Nel caso di specie si può ipotizzare che possa verificarsi la condotta contestata anche al solo fine di rendere la società più competitiva rispetto ai *comparables* del settore.

L'**induzione indebita a dare o promettere utilità** consegue alla rivisitazione del reato di concussione (art. 317 c.p.) per induzione. Risponde per tale reato la società privata cui appartiene il soggetto apicale o sottoposto che, assecondando il comportamento induttivo del funzionario pubblico, perfeziona la dazione dell'indebito.

* * *

Una volta individuati i possibili illeciti commettibili, sono state predisposte apposite "procedure" (allegate), al fine di organizzare una segregazione delle funzioni, diminuirne l'accentramento delle competenze e migliorare i livelli autorizzativi nonché per diminuire fortemente la realizzabilità di condotte contrarie alla legge.

5. Il sistema sanzionatorio

Il presente MOG prevede specifiche sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e eventuali *compliance officers* che, per negligenza ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare e, conseguentemente, eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste avverrà in seguito ad un autonomo procedimento che sarà instaurato dopo opportune valutazioni in rapporto alla gravità dell'infrazione e prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento penale per i fatti costituenti i reati previsti dalle norme in oggetto.

5.1. Le sanzioni disciplinari a carico dei Dipendenti e Quadri

Sono quelle previste dal CCNL applicabile, nel rispetto delle procedure previste dalle norme in materia ed in specie L. 300/70. In particolare i provvedimenti previsti sono:

a. Biasimo inflitto verbalmente (la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento, in attività in aeree a rischio, non conformi al Modello stesso) ;
b. Biasimo inflitto per iscritto (in caso di reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello e di molteplici comportamenti non conformi);
c. Multa sino a tre ore di normale retribuzione;
d. Sospensione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione (violazione di grave entità nelle procedure di un comportamento non conforme nonché il compimento di atti contrari all'interesse della società);
e. Licenziamento disciplinare senza preavviso (comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello comportanti la concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal D. Lgs. 231/01 con conseguente venir meno della fiducia e impossibilità al prosieguo anche provvisorio del rapporto di lavoro).

Normalmente il biasimo verbale e scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Il biasimo, la multa e la sospensione e il licenziamento verranno irrogate nei casi previsti dal CCLN e/o per infrazioni lesive dei principi esposti nel Modello.

È altresì applicabile la sospensione cautelare del dipendente in caso di mancanze che prevedano il licenziamento senza preavviso. La durata non potrà essere superiore ai sei giorni lavorativi. Il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli interessati i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Le sanzioni verranno irrogate dal Consiglio di Amministrazione.

5.2. Le sanzioni a carico dei Dirigenti

Esse saranno comminate nel rispetto delle disposizioni normative applicabili. In ogni caso le violazioni dovranno essere puntualmente contestate per iscritto dal Consiglio di Amministrazione, con l'osservanza delle procedure normativamente previste, assicurando -in ogni caso- il diritto alla difesa della persona sottoposta a procedimento disciplinare, che potrà essere sentita ovvero potrà presentare difese scritte.

Il provvedimento disciplinare irrogato dovrà essere motivato e comunicato per iscritto al domicilio del dirigente.

I provvedimenti disciplinari disposti dal Consiglio di Amministrazione nell'adottare il Modello sono:

1. richiamo scritto alla corretta osservanza ed applicazione del Modello, quale specifico obbligo contrattuale;

2. sospensione immediata dall'incarico in attesa dell'istruttoria per l'accertamento del livello di gravità dell'inosservanza;
   a. qualora l'istruttoria accerti un grado di inosservanza tale da non incidere sul rapporto fiduciario, sarà comminato il richiamo scritto;
   b. ove nel corso dell'istruttoria siano rilevate una gravità dell'infrazione ed una intenzionalità tali da incidere sull'interesse dell'Ente nell'applicazione del Modello e, quindi, sul rapporto fiduciario, costituendo un grave inadempimento ai doveri del dirigente considerato lesivo dei principi contenuti nel Modello stesso, verrà dato corso al procedimento per il recesso dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. e dell'art. 2119 c.c. sussistendone i presupposti.

5.3. Sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale, le sanzioni irrogabili ai componenti del Consiglio di Amministrazione che violino le disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione e di gestione, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro 5.000,00 (cinquemila/00) ad un massimo di euro 50.000,00 (cinquantamila/00); dalla sospensione immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto della società alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.
Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del Collegio Sindacale, revisore o OdV.

5.4. Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV

Pur non essendo al momento presenti sindaci, facendo salvo quanto previsto sotto il profilo contrattuale le sanzioni irrogabili ai componenti del Collegio sindacale, revisori e OdV che violino le disposizioni del Codice etico e del Modello di organizzazione e di gestione, potranno essere costituite da una multa da un minimo di euro mille ad un massimo di euro cinquemila o dalla sospensione temporanea e immediata dall'incarico, fatti salvi l'eventuale revoca per giusta causa e il diritto dell'Ente alla richiesta di eventuali danni diretti e indiretti e ad ogni altra azione prevista dal codice civile.
Il procedimento di accertamento della violazione e di irrogazione della sanzione avverrà ad opera del CdA.

5.5. Sanzioni nei confronti di terzi con cui la società instauri rapporti

L'inosservanza delle disposizioni indicate nel Modello di organizzazione e di gestione nonché la violazione dei principi stabiliti nel Codice etico, dei quali deve essere data comunicazione in occasione di ogni convenzione o contratto con soggetti terzi, comporteranno, qualora non sia possibile l'eliminazione delle conseguenze della violazione nel termine perentorio comunicato dalla società, l'immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. Fermo il diritto al risarcimento di tutti i danni diretti e indiretti subiti dalla società.
A tale scopo la società avrà cura di **inserire in ogni contratto o convenzione una clausola relativa all'obbligo di osservanza dei comportamenti previsti dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione e di gestione ed alle conseguenze della loro eventuale inosservanza**.
La società avrà cura di comunicare nelle forme più idonee il sistema sanzionatorio ai destinatari, evidenziando le possibili conseguenze della violazione del Codice Etico e del Modello.

La società dovrà comunicare a tutti i soggetti terzi con i quali vengano instaurati rapporti di qualsiasi tipo il sistema sanzionatorio in oggetto. Ai soggetti con i quali sono già in corso rapporti verrà comunicato nei giorni successivi all'adozione del presente modello.

6. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231/01, e sono strutturati su due livelli di controllo:

1) **standard generali** di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello 231/01;

2) **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento. Tali strumenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231/01.

Standard generali di trasparenza

Gli "standard generali" di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231/01 sono:

a. **Segregazione delle attività**: **deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza**. Deve essere consentita quantomeno una "dissenting opinion" nel senso che un processo non può essere svolto interamente da una persona senza confrontarsi con altre, specie se questa persona agisce a livello apicale. È attribuita allo standard la seguente qualificazione: il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza; la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.
b. **Norme**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
c. **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
d. **Tracciabilità**: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti della società alla loro osservanza.

Attività Sensibili e standard di controllo specifici

Il CdA approva all'adozione iniziale dei presenti MOG anche il documento "Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231/01" che riguarda le modalità per eseguire successivi aggiornamenti dei MOG e prevede

disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo adottati dalla Società. Tale documento è custodito presso l'Organismo di Vigilanza.

Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili.

l'Organismo di Vigilanza della società ne promuove inoltre la conoscenza e diffusione alle strutture ed organismi interessati, anche a mezzo di strumenti normativi interni.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale sono comunicati e diffusi dalle funzioni aziendali competenti, in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti della società alla loro osservanza.

7. L'Organismo di Vigilanza

7.1. Scopo ed ambito di applicazione

È istituito un Organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo o OdV) per garantire il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il Modello) adottato dalla società, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. n. 300/2000*" (di seguito "Decreto").

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente all'Amministratore delegato.

7.2. Nomina e composizione

L'Organismo è monocratico o collegiale. Il CdA nomina, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, l'Organismo con delibera o provvedimento motivato, scelto esclusivamente fra soggetti in possesso dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, competenza e continuità d'azione richiesti dal D. Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza può essere scelto inizialmente tra soggetti esterni o interni indipendenti e, in un secondo momento (a partire dal secondo esercizio fiscale successivo all'approvazione del presente MOG), tra soggetti esterni, qualificati ed esperti, qualora il membro interno non possa garantire una piena autonomia e non sia scevro da conflitti di interessi. In particolare l'OdV deve garantire competenze del settore in cui opera la società e le sue eventuali società controllate, nonché possedere conoscenze in ambito in ambito legale, contabile, analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, statistica, campionamento, ispezioni e audit. Inoltre, i componenti devono garantire adeguata professionalità nelle anzidette materie ed essere in possesso dei requisiti di onorabilità.

L'Organismo svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo già esistenti.

7.3. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello adottato intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo. In particolare:

a) l'autonomia e l'indipendenza sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al CdA per fatti censurabili che dovessero coinvolgere gli amministratori; il requisito dell'autonomia è garantito inoltre dalla non attribuzione all'Organismo di compiti operativi rilevanti ai fini 231/01 (che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche) e dall'assegnazione di un budget di spesa per l'esatto adempimento delle funzioni dell'organismo;

b) la professionalità è garantita dall'esperienza dell'Organismo che è dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare l'Organismo è dotato di:

- competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "*compliance*" e dei controlli correlati;
- competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;

c) la continuità d'azione è garantita dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici aziendali.

7.4. Durata, revoca e recesso dei componenti

Il componente dell'Organismo resta in carica per tre anni ed è sempre rieleggibile.

Il CdA può revocare in ogni momento l'Organismo, per giustificato motivo.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di Organismo:

a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
b) la sentenza di condanna, anche non definitiva, o di patteggiamento per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
c) una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
d) la sentenza di condanna anche non definitiva a pena o di patteggiamento che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

Nei casi sopra descritti, il CdA provvederà contestualmente alla revoca e, senza ritardo, a nominare il nuovo Organismo, in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

La rinuncia da parte componenti del componente dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 1 mese), previa motivata comunicazione al CdA per iscritto.

7.5. Funzioni e poteri

L'Organismo è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- verifica della diffusione in azienda della conoscenza e della comprensione del Modello;
- vigilanza sull'osservanza del Modello all'interno della società;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- proposta di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni ed adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- comunicazione e relazione periodica al CdA in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi e migliorativi del Modello suggeriti e al loro stato di realizzazione.

Nell'ambito delle attività di cui al precedente comma, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello;
- proporre un piano annuale di formazione, volto a favorire la conoscenza dei principi del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- segnalare tempestivamente al CdA qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato lui stesso;
- valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del D.Lgs. n. 231/2001 e relativo aggiornamento;
- trasmettere tempestivamente al CdA ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- trasmettere, con periodicità semestrale, una relazione al CdA in merito all'attività complessivamente svolta, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili di funzione forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- segnalare comportamenti in violazione al Modello ed al Codice Etico per i provvedimenti disciplinari che la società riterrà di adottare.

8. Verifiche periodiche del Modello

Il presente modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. un'attività di monitoraggio periodico sull'effettiva applicazione dei modelli, protocolli e procedure, anche tramite verifiche a campione;
2. analisi, in occasione delle segnalazioni ricevute, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alle problematiche della responsabilità penale dell'Ente anche tramite verifiche a campione.

9. Formazione e Diffusione del Modello

Ai fini dell'attuazione dei Modelli occorre provvedere alla formazione del personale, a cura del Responsabile della Gestione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'OdV. La formazione viene differenziata in base al soggetto destinatario, essendo rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno. Il contenuto dei corsi di formazione deve riguardare la disciplina normativa, la prassi, la giurisprudenza, le procedure della società e l'analisi di un caso comparabile. È obbligatoria la frequenza e la partecipazione ai corsi, i quali devono prevedere: test di ingresso; spiegazione frontale o mediante slide / corso on ine su intranet/e-learning; test di comprensione finale; firme di partecipazione. I programmi di formazione vanno controllati dall'OdV prima della somministrazione, anche in riferimento alla qualità.

9.1. Formazione del personale apicale

La formazione del personale apicale e del personale fornito di poteri di rappresentanza dovrà avvenire a cura del Responsabile della Gestione Risorse Umane estendendo anche ai nuovi assunti un seminario di aggiornamento annuale e l'accesso ad un sito intranet dedicato all'argomento.

L'ufficio Gestione Risorse Umane in collaborazione con l'OdV provvederà a curare la diffusione del Modello e del Codice Etico.

9.2. Formazione del personale sottoposto

La formazione di soggetti diversi da quelli rientranti nel precedente paragrafo dovrà avvenire sulla base di una nota informativa interna, in un'informativa nella lettera di assunzione, l'accesso a intranet e email di aggiornamento.

9.3. Informazione a collaboratori esterni e fornitori

A tutti i soggetti che collaborano con la società dovranno essere fornite apposite informative sulle procedure adottate e dovrà essere curato in collaborazione con l'OdV la diffusione del Codice Etico.

Ogni comportamento posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 potrà determinare, grazie ad apposite clausole che verranno inserite dal Presidente/Vicepresidente, la risoluzione del rapporto contrattuale.

10. Il Codice Etico

Il Codice Etico si applica a tutte le attività della società. L'osservanza dei principi e delle disposizioni del Codice etico sono vincolanti per tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi della società, siano essi soggetti in posizione apicale, quali gli amministratori, sia dirigenti, soggetti con funzioni di direzione o rappresentanza, dipendenti e tutti coloro che operano con la società sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo. I dipendenti e i collaboratori non subordinati e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la società sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice etico. Il Codice Etico viene messo a disposizione dei fornitori (eventualmente anche con strumenti informatici o tramite sito web) invitandoli a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con la stessa società. La Direzione o il CdA si impegna a divulgare il Codice Etico presso i destinatari, mediante apposite attività di comunicazione. In nessun caso il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la società può giustificare un comportamento non corretto. Ogni comportamento contrario allo spirito del Codice Etico sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito dal Modello Organizzativo, di cui il presente Codice Etico è presidio e parte integrante e sostanziale.

11. Valutazione del rischio in itinere, controlli e segnalazioni all'OdV

Il Modello organizzativo della società prevede sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi da attivare quando sussistano circostanze particolari, quali ad esempio l'emersione di precedenti violazioni; un elevato turn-over del personale; notizie su quotidiani locali, nazionali o internazionali relativi a violazioni anche presunte da parte della società o suoi apicali o suoi dipendenti/collaboratori. A tal proposito occorre utilizzare la matrice del rischio suggerita da ANAC – Autorità Anti-Corruzione, compilando le fattispecie previste e graduandole in base alla gravità degli eventi e possibilità di commissione dei reati (cfr. la normativa ANAC e le scale Likert relative alle possibili risposte e graduazione del rischio, basate sullo standard Iso 31000).

Il Modello prevede che l'OdV possa effettuare controlli di routine e controlli a sorpresa, oltre agli audit periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili.

Vige l'obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza ogni notizia rilevante relativa alla vita dell'ente, connessa a violazioni (anche ipotizzate) del modello o alla consumazione di reati. In particolare coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti devono riferire all'organo di vigilanza mediante la casella di posta elettronica dedicata all'OdV: odv@c-plus.suedtirol.it.

Al fine di rendere massimamente efficace il sistema delle segnalazioni, è stata predisposta la procedura *whistleblowing*, relativa alla segnalazione delle anomalie con protezione dell'anonimato della persona che esegue la segnalazione. Essa costituisce un "modello organizzativo" a sé stante ed è da utilizzarsi mediante l'uso della apposita modulistica.