

Documento Descrittivo del Modello 231
della DE ROSA COSTRUZIONI S.r.l.

MODELLO 231

PARTE GENERALE

Approvato nell'Assemblea dei
Soci del 12.06.2024

Rev.0

DATA	REV.	DESCRIZIONE
20.04.2024	0	Prima Emissione

Indice:

PARTE GENERALE

1. PRESENTAZIONE

1.1. Presentazione

1.1.1. Elementi caratteristici

1.1.2. Cenni aziendali

2. PARTE GENERALE

2.1. Introduzione

2.1.1. Destinatari della Parte Generale

2.1.2. Il Quadro Normativo di Riferimento

2.1.2.1. Il Regime di responsabilità amministrativa

2.1.2.2. L'adozione del modello quale esimente

2.1.3. L'Adozione del Modello da parte dell'Azienda.

2.1.3.1. Motivazioni per l'adozione del modello

2.1.3.2. Obiettivi e finalità del modello

2.1.3.3. Predisposizione del modello

2.1.3.4. Strutture ed elementi costitutivi del modello

2.1.3.5. Mappa delle attività aziendali "sensibili"

2.1.3.6. Adozione e applicazione del modello

2.2. L' Organismo di Vigilanza

2.2.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

2.2.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

2.2.3. Attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza

2.2.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

2.3. Formazione e Diffusione del Modello

2.3.1. Formazione del personale

2.3.2. Informazione a collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

2.4. Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

2.4.1. Principi generali

2.4.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

2.4.3. Soggetti sottoposti

2.4.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti

2.4.4.1. Violazioni

2.4.4.2. Sanzioni

2.4.5. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dirigenti

2.4.5.1. Violazioni

2.4.5.2. Sanzioni

2.4.6. Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori e dei Sindaci

2.4.6.1. Violazioni

2.4.6.2. Sanzioni

2.4.7. Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

2.5. Approvazione, Modifica e Attuazione del Modello

2.5.1. Approvazione adozione del modello

2.5.2. Modifiche e integrazioni del modello

2.5.3. Attuazione del modello

2.6. Appendice

2.6.1. Documenti che implementano i protocolli definiti per il Modello 231

1.1. Presentazione

1.1.1. Elementi caratteristici

Denominazione: DE ROSA COSTRUZIONI S.r.l.

Sede legale e operativa: Via Roma 104 – Sant’Agata dei Goti

Codice Fiscale e Partita Iva 01185190624

Iscrizione nel Registro delle Imprese di Benevento n. 01185190624 –

n. REA BN -100813

pec: derosacostruzionisrl@pec.it

1.1.2. Cenni aziendali

DE ROSA COSTRUZIONI S.r.l.. opera a livello regionale e nazionale nel settore degli appalti e dei subappalti pubblici, nonché negli appalti privati anche in C/Terzi ed è specializzata nella Costruzione/Ristrutturazione di edifici civili residenziali e non residenziali, e nel restauro di beni sottoposti a tutela.

2 PARTE GENERALE

2.1. Introduzione

Il presente modello è stato realizzato in attuazione del D. Lgs. 231/2001, che istituisce, in accordo con alcune convenzioni internazionali, la responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o vantaggio degli stessi.

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quelle (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella

repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio della commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

2.1.1. Destinatari della Parte Generale

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

1. gli amministratori e i dirigenti dell'Azienda (cosiddetti soggetti apicali);
2. i dipendenti dell'Azienda (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni:

3. i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili;
4. i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili.

2.1.2. Il Quadro Normativo di Riferimento

2.1.2.1. Il Regime di responsabilità amministrativa

Il sistema della responsabilità amministrativa degli enti, delineato dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, si articola sui seguenti capisaldi.

Anzitutto, la responsabilità sorge per connessione con la realizzazione di un reato, compreso tra quelli tassativamente indicati dal legislatore, da parte di una persona fisica che sia legata all'ente da un rapporto funzionale, il quale potrà essere di rappresentanza o di subordinazione, senza che però sia necessaria la sua identificazione.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione e, precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, 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.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso art. 25-bis, i seguenti ulteriori reati:

- 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.);
- 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.).

Nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art. 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel Decreto il successivo art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari, modificati dallo stesso Decreto n. 61/2002:

- false comunicazioni (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625, 2° comma cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote o della controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sul Consiglio Generale (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

Le Leggi n.7 del 2003 e n. 228 del 2003 hanno introdotto nel Decreto, rispettivamente gli articoli 25 quater e 25 quinquies, che estendono la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla commissione dei reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater) e ai delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies).

Tali articoli sono stati modificati dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile" e dalla legge 6 febbraio 2006 n. 38 "Disposizioni in materia di lotta contro lo

sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet" introducendo i reati previsti nei rispettivi titoli.

Inoltre, il decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, ha attuato la direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché la direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione (testo in vigore dal 29 dicembre 2007) introducendo nel novero dei reati del D.Lgs. 231/01 anche la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni di provenienza illecita previsti dagli articoli 648, 648-bis e 648-ter del Codice penale.

La legge n. 123/2007 ha introdotto la responsabilità delle persone giuridiche anche per i reati di natura colposa connessi ad omicidio o lesioni personali gravi e gravissime in violazione di norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, come previsti dagli artt. 589 e 599 del Codice Penale. Tali disposizioni sono state ribadite dall'art.30 del D.Lgs. 81/08 (il cosiddetto "testo unico" della sicurezza sul lavoro).

Il 27 febbraio 2008 è stato approvato il disegno di legge che introduce nel D. Lgs. 231/01 l'art. 24 bis intitolato "Delitti informatici e trattamento illecito di dati".

La Legge 48/2008, ratificando la Convenzione di Budapest del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica (23 Novembre 2001), ha apportato varie modifiche sia al Codice Penale che a quello di Procedura Penale e ha modificato l'art.24 del d.lgs.231/01 aggiungendo l'art. 24 bis, che inserisce vari reati informatici, prima assenti, fra i reati presupposti dal decreto stesso. In tal modo è stata introdotta nel nostro ordinamento la punibilità degli Enti Collettivi per la commissione di tali reati da parte di apicali e dipendenti, laddove venga accertata da parte del Giudice la presenza di un interesse o di un vantaggio degli Enti stessi.

Secondo il testo della Legge 48/2008 si possono identificare tre gruppi distinti di reati, per ognuno dei quali si specificano le sanzioni irrogabili, sia pecuniarie che interdittive:

a) il primo gruppo comprende gli articoli 615 ter, 617 quater, 617 quinquies, 635 bis, 635 ter, 635 quater e 635 quinquies C.P. .La caratteristica comune ai reati previsti dagli artt. citati consiste nel punire il danneggiamento di hardware, di software e di dati: viene punito l'accesso abusivo ad un sistema e l'intercettazione o l'interruzione di dati compiute attraverso l'installazione di appositi software o hardware e viene punita come aggravante la commissione degli stessi reati in sistemi informatici di pubblica utilità;

b) il secondo gruppo di reati è costituito dagli artt. 615 quater e 615 quinquies C.P.: tali articoli puniscono la detenzione e la diffusione di software e/o di attrezzature informatiche atte a consentire la commissione dei reati di cui alla precedente lett. a);

c) il terzo gruppo di reati comprende i reati di cui agli artt. 491 bis e 640 quinquies C.P.: viene punita la violazione dell'integrità dei documenti informatici e della loro gestione attraverso la falsificazione di firma digitale (elettronica).

Ancora, il 2 luglio 2009 il Senato ha definitivamente approvato il disegno di legge S.733-B recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, che prevede, tra l'altro, l'inserimento nel D. Lgs. 231/2001, dell'articolo 24-ter delitti di criminalità organizzata, ovvero: delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (Art. 416, sesto comma c.p.); associazioni di tipo mafioso anche straniere (Art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416 ter c.p.); sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.); associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/90), associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione del sesto comma, c.p.); delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p). Infine, l'art. 24-ter stabilisce che se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati precedentemente indicati, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Ed ancora il 9 luglio 2009 il Senato ha definitivamente approvato il disegno di legge 1195 B, che, tra l'altro, modifica l'art 25 bis del D. Lgs. 231/2001 ed inserisce nel medesimo Decreto l'art 25 bis. 1 — Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 473. - Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni. Art. 474. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. Art. 513 - Turbata libertà dell'industria o del commercio. Art. 515 - Frode nell'esercizio del commercio. Art. 516 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. Art. 517 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci Art. 517-ter - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale. Art. 517-quater. - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti

agroalimentari. Art. 513-bis -Illecita concorrenza con minaccia o violenza. Art. 514 - Frodi contro le industrie nazionali) e l'art 25 novies - delitti in materia di violazioni del diritto d'autore.

La legge 99/2009 ha inserito l'art 25 bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Da ultimo, con la Legge 3 agosto 2009, n. 116 viene inserito nel D.lgs. 231 il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377 bis c.p.).

Con il D.lgs. n. 121, del 7 luglio 2011, rubricato: "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relative all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, è stato introdotto nel D.lgs. 231/01 l'art. 25 undecies relativo ai reati ambientali ed all'inquinamento provocato dalle navi.

Il D.lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) ha ampliato ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel D.lgs. 231/01 art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" "(Articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13.11.2012 la Legge 6.11.2012 n. 190 recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

L'articolo 1, comma 77 della legge recita: "Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 25: 1) nella rubrica, dopo la parole: «Concussione» sono inserite le seguenti: «induzione indebita a dare o promettere utilità»; 2) al comma 3, dopo le parole: «319-ter, comma 2,» sono inserite le seguenti: «319-quater»; b) all'articolo 25-ter, comma 1, dopo la lettera s) è aggiunta la seguente: «s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote".

Il D.lgs. n. 39/2014 ha inserito il reato di "Adescamento dei minorenni", art. 609-undecies c.p. ed il D.lgs. n. 24/2014 ha modificato gli artt.li 600 e 601 c.p.

La LEGGE 15 dicembre 2014 n.186 (in Gazz. Uff., 17 dicembre 2014, n. 292). - Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale, ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Articolo 25 octies D.lgs. 231/01).

La L. n. 43 del 17/04/2015 concernente misure urgenti per il contrasto al terrorismo ha modificato i reati di Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.) e di Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270 quinquies c.p.) nonché l'art. 47 del D.lgs. 231/07 prevedendo che l'UIF trasmetta alla DIA ed al Nucleo speciale di polizia valutaria della guardia di finanza, che ne informano il Procuratore Generale, le segnalazioni di operazioni sospette da essa ricevute (e non archiviate), corredate da una relazione tecnica qualora siano attinenti anche al terrorismo oltre che alla criminalità organizzata.

La L. 22 maggio 2015 n. 68 ha introdotto nel Codice penale il nuovo titolo VI-bis - Dei delitti contro l'ambiente - e, successivamente la L. 27 maggio 2015 n. 69 ha introdotto nuove disposizioni in materia di delitti contro la P.A., associazione mafiosa e falso in bilancio.

È in vigore dal 4 novembre 2016 la L. 199/2016, che ha apportato modifiche all'art. 603-bis c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) disponendone l'inserimento tra i reati-presupposto della responsabilità degli enti collettivi ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Il D.lgs. n. 38/17 ha modificato la corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) ed introdotto l'art. 2635 bis c.c. (Istigazione alla corruzione tra privati).

Il nuovo Codice Antimafia, L. 161/17 ha modificato l'art. 25 duodecies inserendo le ipotesi di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D.lgs. 286/98.

La Legge Europea, n. 167/17, ha introdotto nel D.lgs. 231/01 l'art. 25 terdecies "razzismo e xenofobia".

Il 9 gennaio 2020 è stata promulgata dal Presidente della Repubblica la legge "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", il c.d. DDL Anticorruzione, approvato dal Parlamento il 18 dicembre 2019 (in seguito Legge).

Tale Legge prevede, tra l'altro, importanti modifiche al Codice penale ed al D.lgs. n. 231/2001 (D.lgs. 231/01). È stato, infatti, riformulato il reato di traffico di influenze illecite, in particolare l'art. 346 bis c.p., che assorbe il reato di millantato credito previsto nell'art. 346 c.p. abrogato dalla Legge, ed è stato introdotto nell'ambito dei Reati che possono dare luogo alla responsabilità degli enti, ai sensi del D.lgs. 231/01.

Inoltre, con tale legge è stato modificato l'art. 25 del D.lgs. n. 231/01, ed è stata prevista:

- l'irrogazione all'ente della sanzione fino a 200 quote in relazione alla commissione del delitto di traffico di influenze illecite;
- l'ampliamento per tutti i reati di cui all'art. 25 della durata delle sanzioni interdittive a carico delle persone giuridiche, in considerazione del ruolo all'interno dell'ente dell'autore del reato, ossia se è un soggetto in posizione apicale, oppure, se è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti che rivestono nell'ente una posizione apicale.

Infine, è stato aggiunto all'art. 25 il comma 5-bis, che stabilisce una minore durata della sanzione interdittiva (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni), nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, l'ente si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato ed abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove del reato e per individuarne i responsabili e abbia eliminato le carenze organizzative che avevano determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi reati.

Il 25 dicembre 2019 è entrata in vigore la L. 19 dicembre 2019, n. 157 (pubblicata sulla G.U. n. 301 del 24.12.2019), che ha convertito, con modifiche, il Decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124 (cd. "Decreto fiscale"). Tra le importanti novità si richiamano quelle relative al sistema penale in materia tributaria e alla responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (con l'inserimento, nel catalogo dei reati presupposto, dei delitti tributari: art. 25-quinquiesdecies del Decreto n. 231 del 2001).

Le modifiche alla disciplina penale in materia tributaria e di responsabilità amministrativa degli enti sono recate dall'art. 39 del D.L. n. 124/2019, come modificato dalla Legge di conversione.

Si segnala, infine, che il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della cd. "Direttiva PIF" ha modificato gli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001, ha introdotto l'art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) nello stesso Decreto n.

231/2001 e ha modificato alcune disposizioni incriminatrici rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

I nuovi reati presupposto sono i seguenti:

- a) art. 24, D.Lgs. n. 231/2001: frode nelle pubbliche forniture (art. 356, c.p.); frode per il conseguimento di Fondi europei per lo sviluppo rurale (art. 2, L. 23.12.1986, n. 898);
- b) art. 25, D.Lgs. n. 231/2001: (i) peculato (escluso il peculato d'uso, con offesa degli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 314, comma 1, c.p.); (ii) peculato mediante profitto dell'errore altrui, con offesa degli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 316, c.p.); (iii) abuso d'ufficio, con offesa degli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 323, c.p.);
- c) art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001: (i) dichiarazione infedele, al ricorrere di particolari circostanze (art. 4, D.Lgs. n. 74/2000); (ii) omessa presentazione della dichiarazione, al ricorrere di particolari circostanze (art. 5, D.Lgs. n. 74/2000); (iii) indebita compensazione, al ricorrere di particolari circostanze (art. 10-quater, D.Lgs. n. 74/2000);
- d) art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001: (i) contrabbando aggravato (art. 295, commi 2 e 3, D.P.R. n. 1973/43. Le disposizioni del codice penale modificate dal Decreto n. 75 del 2020 sono le seguenti: (i) art. 316; (ii) art. 316-ter; (iii) 319-quater; (iv) 322-bis; (v) 640, comma 2, n. 1).

Ulteriori reati sono stati introdotti dalla Legge n.22 del 09/03/2022 e Legge del 9.10.2023, n. 137

I reati che possono essere ascritti agli enti, pertanto, sono sinteticamente esposti nella seguente tabella Allegata (tabella nr.1)

2.1.2.2. L'adozione del modello quale esimente

La norma prevede una specifica forma di esonero laddove l'azienda dimostri di aver posto in essere un modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei reati (precepto) vigilando con continuità sul suo funzionamento, sulla sua efficacia e aggiornandolo in funzione dell'evoluzione.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda 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 dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso l'azienda non risponde se prova che:

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

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

2.1.3. L'Adozione del Modello da parte dell'azienda

2.1.3.1. Motivazioni per l'adozione del modello.

L'azienda ha provveduto alla realizzazione e all'adozione del modello per assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti.

L'azienda è infatti convinta che l'adozione del Modello costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per suo conto, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalle normative di riferimento.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello non sia prevista dalla legge come obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi che è stato effettuato nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria capacità di gestione dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

2.1.3.2. Obiettivi e finalità del modello

Scopo del modello è implementare un sistema organico che prevenga la commissione di reati e di illeciti con la finalità di determinare in tutti coloro che operano in nome dell'azienda la consapevolezza di poter incorrere, a fronte di comportamenti scorretti, in sanzioni penali ed amministrative.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, ci si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto dell'azienda nell'ambito di attività sensibili (intese come attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in

sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti ed anche nei confronti dell'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali l'azienda intende attenersi nell'esercizio dell'attività;
- consentire all'azienda, grazie ad un'azione di un costante controllo ed un'attenta vigilanza e monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari ai principi propri del Modello.

2.1.3.3. Predisposizione del modello

Con riferimento alle tematiche individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali sviluppati nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappatura dettagliata delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei rischi potenziali per ognuno di essi, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- valutazione del sistema di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, definizione o adeguamento delle misure previste.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto:

- ad identificare le attività cosiddette sensibili, attraverso il preventivo esame della documentazione (organigrammi, procure, mansionari, disposizioni e comunicazioni organizzative) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività dell'ente (ovvero con i responsabili delle diverse funzioni). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivo, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;

- a disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, nonché ai fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni.

Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno dell'azienda e a codificare, ove necessario in documenti scritti, le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D.lgs. 231/2001. Al termine di un processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, l'azienda ha individuato le procedure riferibili al Modello, le ha raccolte in appositi documenti conservati presso la stessa, portandole di volta in volta a conoscenza dei Destinatari e mettendole comunque a disposizione degli stessi anche attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali — in quanto funzionali al Modello - già utilizzati o operanti nell'ambito dell'ente.

2.1.3.4. Strutture ed elementi costitutivi del modello

Il Modello, la cui presente "Parte Generale" ne costituisce il documento descrittivo, ha un sistema normativo interno finalizzato a garantire la formazione, l'attuazione e il controllo delle decisioni dell'azienda in relazione ai rischi/reati da prevenire, formato dai seguenti "strumenti":

1. un Codice Etico (che fissa le linee di orientamento generali);

2. la "Parte Speciale " del presente Modello predisposta per le diverse tipologie di reato applicabili all'ente, che, in considerazione del loro particolare contenuto possono essere suscettibili di periodici aggiornamenti;
3. un sistema di procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica delle operazioni in dette aree;
4. un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione dei processi aziendali di formazione e di attuazione delle decisioni. In tal senso gli ulteriori documenti aziendali fondamentali che rappresentano riferimento per il modello sono:
 - L'Organigramma
 - Deleghe, Procure, Mandati e i Verbali degli organi dell'azienda
 - Contratti di servizio

Si precisa che dall'analisi condotta è stata ritenuta remota la possibilità di concreta realizzazione dei reati di:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine interno ed internazionale;
- sfruttamento minorile;
- tratta di persone e riduzione in schiavitù;
- abuso di informazioni privilegiate e Manipolazione del mercato (L.18.04.05, n. 62);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazioni, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);

- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utility (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- reati "transnazionali" di cui alla L. 16 marzo 2006, n. 146, art. 10;
- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestine di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (Art. 416, sesto comma c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/90);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p.);
- delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis D. Lgs. 231/01);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (Art. 25 novies D.lgs. 231/01)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377 bis c.p.);
- le ipotesi di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestine di cui all'art. 12 del D.lgs. 286/98.
- "razzismo e xenofobia" di cui all'art. 25 terdecies del D.lgs. 231/01.

Trattasi infatti di reati che, considerato l'assetto organizzativo e l'attività dell'azienda, non assumono particolare rilevanza, in quanto:

- si sostanziano in condotte estranee ai processi gestiti dall'azienda
- i presidi di controllo previsti rendono remota la possibilità di una loro realizzazione.

2.1.3.5. Mappa delle attività aziendali "sensibili"

Per quanto sopra esposto sono state individuate, in base alle valutazioni sulla natura dei rischi presunti, le principali aree e le relative attività da sottoporre ad analisi per le finalità previste dal Decreto.

L'attività di mappatura, riportata dettagliatamente in incipit alla parte speciale, ha consentito l'individuazione delle principali fattispecie di potenziale rischio/reato e delle possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell'ambito delle principali attività aziendali identificate come "sensibili".

Sulla base dell'analisi dei rischi sono state pertanto sviluppate undici Parti Speciali:

Parte Speciale A – Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

Parte Speciale B – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;

Parte Speciale C – Delitti di criminalità organizzata;

Parte Speciale D – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

Parte Speciale E – Delitti contro l'industria e il commercio;

Parte Speciale F – Reati Societari;

Parte Speciale G – Delitti contro la personalità individuale;

Parte Speciale H – Reati in materia di sicurezza sul lavoro;

Parte Speciale I – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;

Parte Speciale L – Delitti in violazione del diritto d'autore;

Parte Speciale M – Altri reati.

2.1.3.6. Adozione e applicazione del modello

L'adozione del modello è attuata dal Amministratore Unico tramite apposita delibera.

L'applicazione del modello ed i controlli sulla sua efficacia vengono effettuati dal Amministratore Unico e dall'Organismo di Vigilanza.

Con la medesima delibera il Amministratore Unico conferisce ad un organismo ad hoc l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo, denominato Organismo di Vigilanza, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello stesso, nonché di curare la predisposizione delle procedure operative idonee a garantire il più corretto funzionamento.

2.2. L' Organismo di Vigilanza

2.2.1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa, come disciplinata dall'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del D.lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'azienda, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

In base alle previsioni del Decreto l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di proporne l'aggiornamento è stato individuato in una struttura monocratica.

L'Organismo di Vigilanza è nominato direttamente dal Amministratore Unico, esso deve possedere i requisiti di onorabilità previsti, ed ha le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti che gli sono attribuiti.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dal Amministratore Unico dell'azienda sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui resta in carica. Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente al Amministratore Unico e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento (qualora ritenga di dover ampliare e meglio documentare quelle già ricomprese all'interno di questo Modello) formalizzandole in apposito regolamento ("Regolamento dell'organismo di Vigilanza") approvato dal Amministratore Unico.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Amministratore Unico i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessari allo svolgimento dell'attività di Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli ed all'aggiornamento degli stessi in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, il Amministratore Unico, tenuto conto anche delle attività dell'Organismo di Vigilanza, attribuiscono allo stesso un budget di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività che esso potrà utilizzare in piena autonomia gestionale. Detto budget sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare a cura dell'Organismo di Vigilanza. Eventuali necessità di superamento del budget determinati da specifiche esigenze saranno comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Amministratore Unico e da questi approvate.

L'Organismo di Vigilanza, valutata periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, propone al Amministratore Unico le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture dell'azienda per l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo e, laddove necessario, del supporto di altre funzioni aziendali (quali, ad esempio, il RSPP), ovvero di consulenti esterni.

2.2.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

1. verificare l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
2. verificare l'efficienza ed efficacia del Modello nel prevenire gli illeciti di cui al D.lgs. 231/2001;
3. segnalare al Amministratore Unico eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali;

4. segnalare al Amministratore Unico, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'azienda.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura;
- effettuare le attività di controllo sul funzionamento Modello, anche tramite le funzioni interne e/o esterne individuate;
- effettuare verifiche mirate su situazioni ritenute particolarmente a rischio;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
- raccogliere tutte le informazioni in merito ad eventuali violazioni delle prescrizioni contemplate dal Modello ed effettuare le eventuali conseguenti indagini;
- realizzare o proporre agli organi direttivi, in funzione delle relative competenze, le azioni correttive necessarie per migliorare l'efficacia del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti od aggiornamenti;

- svolgere attività di reporting nei confronti degli organi.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- adottare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso qualora ritenga di dover precisare o meglio dettagliare le disposizioni contenute in questo modello;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
- avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d'intesa con il Amministratore Unico, dell'ausilio di soggetti interni od esterni all'ente, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica;
- procedere in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità ad atti di verifica riguardo l'applicazione del Modello;
- chiedere ed ottenere che i responsabili delle funzioni aziendali e, ove necessario, l'organo dirigente, nonché i collaboratori, i consulenti, ecc., forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per il monitoraggio delle varie attività aziendali che rilevino ai sensi del Modello, o per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- L'operato dell'Organismo di Vigilanza non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura, ad eccezione del Amministratore Unico, che hanno il compito di vigilare sull'adeguatezza degli interventi dell'Organismo.
- L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che l'azienda proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello.
- L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.
- In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

2.2.3. Attività relazionali dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Amministratore Unico di:

- relazionare periodicamente sull'andamento del modello, predisponendo, almeno annualmente, una relazione scritta sull'attività svolta, sulle criticità emerse e sulle azioni correttive intraprese o da intraprendere;
- comunicare puntualmente, in caso di segnalazioni pervenute di violazioni del Modello ex. D.lgs. 231/2001;
- comunicare annualmente il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli.

L'Organismo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dal Amministratore Unico, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi.

2.2.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti che possono esporre l'azienda al rischio correlato alla potenziale commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'Azienda nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la stessa, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;

- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- aggiornamento del sistema deleghe;
- eventuali comunicazioni dell'azienda di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel Sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dell'ente;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro di cui alla Parte Speciale del Modello.

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

2.3. Formazione e Diffusione del Modello

2.3.1. Formazione del personale

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, è stato definito uno specifico piano di comunicazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organismo di Vigilanza.

L'attività formativa è obbligatoria ed è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo in cui gli stessi operano.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza. L'Organismo di Vigilanza controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

Con specifico riferimento ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sarà cura dei Soggetti Delegati, in collaborazione con il RSPP, predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli/funzioni in materia di sicurezza.

2.3.2. Informazione a collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ai soggetti esterni all'azienda (agenti, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dall'azienda in conformità ai Modelli ed al Codice Etico. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, nei testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

2.4. Il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

2.4.1. Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le regole previste nel Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine

del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe, pertanto l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell'azienda.

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 l'azienda ha integrato il sistema disciplinare previsto dal CCNL provvedendo a adeguare e ad aggiornare il sistema preesistente al disposto normativo del citato Decreto 231/2001.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate come disposto dalla P10 Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

2.4.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni

ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

1. gravità della inosservanza;
2. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
3. elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. conseguenze in capo all'ente;
6. eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
7. circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per l'azienda e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di

tempestività, immediatezza e di equità.

2.4.3. Soggetti sottoposti

Sono soggetti sottoposti al sistema disciplinare i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con l'azienda, nell'ambito dei rapporti stessi.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, sono passibili di sanzioni disciplinari tutti i soggetti che abbiano responsabilità specifiche definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché dal Modello.

2.4.4. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti non Dirigenti

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

2.4.4.1. Violazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo 231/2001 le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che attui illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza dei principi di comportamento e delle Procedure emanate nell'ambito dello stesso;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle Procedure, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

2.5.4.2. Sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

1. il rimprovero verbale;
2. il rimprovero scritto;
3. la multa non superiore a tre ore lavorative;
4. la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi;
5. il licenziamento con preavviso;
6. il licenziamento senza preavviso.

1. Il provvedimento di **rimprovero verbale** si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza.
2. Il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui al paragrafo 2.4.4.1., ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
3. Il provvedimento della **multa** si applica qualora, essendo già in corso il provvedimento del rimprovero scritto, si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
4. Il provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico** sino ad un massimo di 10 giorni si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni all'azienda e di esporlo a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

5. Il provvedimento del **licenziamento con preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto.
6. Il provvedimento del **licenziamento senza preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:
- violazione dei Principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
 - violazione e/o elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

2.4.5. Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dirigenti

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dalle procedure aziendali, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il Amministratore Unico provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicabile e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo

7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

2.4.5.1. Violazioni

Costituiscono illecito disciplinare le violazioni consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello attuate da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

2.4.5.2. Sanzioni

In ragione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nell'azienda, nei confronti dei responsabili saranno applicate le seguenti sanzioni:

1. biasimo scritto;
2. licenziamento con preavviso;
3. licenziamento senza preavviso.

1. Il provvedimento di **biasimo scritto** potrà essere comminato nel caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello. Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentanza all'esterno, l'irrogazione della sanzione del biasimo scritto potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

2. Il provvedimento del **licenziamento con preavviso** potrà essere comminato in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento.

3. Il provvedimento del **licenziamento senza preavviso** potrà essere comminato qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, attuate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

2.4.6. Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori

2.4.6.1. Violazioni

Le violazioni commissibili da parte degli Amministratori possono essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito riassunte:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Assemblea dei Soci e al Amministratore Unico;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo,

2.4.6.2. Sanzioni

La violazione delle regole del presente modello da parte degli Amministratori può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente punto 2.5.2:

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00,
- la sospensione dalla carica per un periodo non superiore a due anni,
- la destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione sia stata così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e l'azienda.

L'irrogazione di queste sanzioni, o l'archiviazione del relativo procedimento, è demandata all'Assemblea dei Soci, la quale viene convocata dal Consiglio di Amministrazione su richiesta dell'Organo di Vigilanza, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta di sanzione ogni qualvolta emerga il fumus di un'avvenuta infrazione.

La proposta di sanzione non è valida se non è approvata dalla maggioranza assoluta dei componenti del Amministratore Unico.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta comunque salva la facoltà dell'azienda di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

2.4.7. Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti ed altri soggetti terzi

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con l'azienda, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme delle procedure del Modello potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dall'azienda.

A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che:

- diano atto della conoscenza del Decreto da parte dei terzi,
- richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso),
- disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola, ovvero, in assenza di tale obbligazione contrattuale, una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno ad improntare la propria attività al rispetto delle previsioni dello stesso.

2.5. Approvazione, Modifica e Attuazione del Modello.

2.5.1. Approvazione adozione del modello

L'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Amministratore Unico. È pertanto rimessa a questi ultimi la responsabilità di approvare ed adottare, mediante apposita delibera, il Modello.

Questo Modello è stato adottato con delibera del Amministratore Unico.

2.5.2. Modifiche e integrazioni del modello

Le successive modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, finalizzate a consentire la continua rispondenza dello stesso alle eventuali successive prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza del Amministratore Unico.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo ma non

esaustivo:

- inserimento di ulteriori Parti Speciali;
- modifiche di alcune parti del presente documento;
- modifica del regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- modifica del Sistema Sanzionatorio.

È riconosciuta all'Assemblea dei Soci e al Amministratore Unico la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale al presente documento, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali modifiche e integrazioni nelle Parti Speciali.

2.5.3. Attuazione del modello

È compito del Amministratore Unico provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso.

Per l'individuazione di tali azioni, l'organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Amministratore Unico deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree di attività "sensibili" e delle Parti speciali del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative (direzioni, funzioni, unità organizzative) dell'azienda in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".

2.6. Appendice

2.7.1. Documenti che implementano i protocolli definiti per il Modello 231

Vengono di seguito indicati i documenti che costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.

- REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- SISTEMA SANZIONATORIO
- PARTE SPECIALE:
 - MAPPATURA PROCESSI AZIENDALI
 - a) PARTE SPECIALE A - I reati contro la pubblica amministrazione
 - b) PARTE SPECIALE B - I reati in materia di sicurezza e igiene del lavoro
 - c) PARTE SPECIALE C - I reati societari
 - d) PARTE SPECIALE D - Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
 - e) PARTE SPECIALE E - I reati ambientali
 - f) PARTE SPECIALE F - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
 - g) PARTE SPECIALE G - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
 - h) PARTE SPECIALE H - Criminalità organizzata
 - i) PARTE SPECIALE I – Reati tributari
 - l) PARTE SPECIALE L – Reati informatici
- PROCEDURE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PARTE SPECIALE:
 - 1. P03 GESTIONE ATTIVITA' OPERATIVA
 - 2. P03 GESTIONE ATTIVITA' OPERATIVA
 - 3. P05 GESTIONE DEI RIFIUTI
- SISTEMA ORGANIZZATIVO
 - 1. Organigramma
 - 2. Delibere del Amministratore Unico relative alle Deleghe
 - 3. Ordini di servizio sulle responsabilità delle funzioni
 - 4. Manuale