Modello Organizzativo

ai sensi del D. Lgs n. 231/01

Lista di distribuzione:

Amministratore Unico

Società di Revisione

Responsabili di funzione incaricati

Organismo di Vigilanza

Il documento in oggetto è stato realizzato sulla base delle nuove Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria approvate il 07 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014.

INDICE DELLE REVISIONI*

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE	TIPO DI MODIFICHE
00	Luglio 2017	Prima emissione	-
01	Luglio 2018	Aggiornamento	Adeguamento contenuti
02	Settembre 2018	Aggiornamento	Adeguamento contenuti
03	Luglio 2019	Aggiornamento	Modifica assetto organizzativo
04	Ottobre 2020	Aggiornamento	Modifica assetto societario e organizzativo

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

DETERMINA DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL "SISTEMA 231"	**N° 6 DATA 12/10/2020**

Rovereta Srl
C.F. e P.IVA 03744960406
R.E.A. RN n. 306599
Cap. Soc. € 5.200.000,00 i.v.

sede legale
Via dei Martiri, 2
47853 Ospedaletto di Coriano
(Rimini)

sede operativa
Via Rovereta, 32
47853 Cerasolo di Coriano
(Rimini)

tel. +39 0541.016211
fax. +39 0541.016299
www.rovereta.com
info@rovereta.it

Rovereta

INDICE

Premessa 4

1. Il Modello dell'Azienda 4

1.1. La funzione del Modello 5

1.2. Principi ispiratori del Modello 5

2. Rilevazione e mappatura dei rischi 7

2.1 Metodologia di calcolo del rischio 8

2.2 Aggiornamento triennale del Risk Assessment 10

2.3. Reati presupposto e funzioni aziendali coinvolte 10

3. I principi generali del sistema organizzativo 11

3.1. Il sistema organizzativo generale 11

3.2. Il sistema delle deleghe e delle procure 12

3.3. Le figure di legge incaricabili e presenti nell'organizzazione 13

4. Principi generali di comportamento 13

5. L'Organismo di Vigilanza 14

5.1. Premessa 14

5.2. Compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza 15

5.3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza 17

6. Flussi informativi 19

6.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari 19

6.2 Informazioni all'Organismo di Vigilanza 21

7. Piano di formazione e comunicazione 24

7.1. Formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale 24

7.2. Selezione del personale 25

7.3. Informativa nei confronti di collaboratori esterni e partners 25

7.4. Selezione di collaboratori esterni e partners 25

7.5. Informativa ai fornitori 25

8 Sistema disciplinare 25

8.1. Principi generali 25

8.2. Personale dipendente 26

8.3. Dirigenti e/o Procuratori 27

8.4. Lavoratori autonomi 28

8.5. Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Azienda 28

8.6 Soggetto "Whistleblower" 28

9. Ulteriori misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello 28

9.1. Misure nei confronti dei Dirigenti e/o Procuratore 29

9.2. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners 29

10. Verifiche sull'adeguatezza del modello 29

11. Le sanzioni per l'Azienda 29

12. Modello e codice etico 30

13. Raccolta e conservazione delle informazioni 31

14. Allegato 1: Protocolli di applicazione del modello organizzativo 31

15. Allegato 2: organigramma aziendale 32

16. Allegato 3: normativa e reati presupposto 33

17. Allegato 4: Elenco dei reati – presupposto inseriti nel D.Lgs n. 231/01 40

18. ALLEGATO A): relazioni di audit semestrali espletati dall'OdV (Organismo di Vigilanza) 42

19. ALLEGATO B): relazione annuale espletata dall'OdV (Organismo di Vigilanza) 43

20. ALLEGATO C): modulo per la segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello Organizzativo (in ogni sua parte). 44

Premessa

ROVERETA S.r.l ha visto l'ingresso nel proprio assetto societario di Ono Environmental Holding GmbH come socio di maggioranza, con il 55% delle quote societarie. L'azienda opera nel settore della gestione rifiuti ed è impegnata da sempre ad orientare le proprie attività verso il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali. Tale impegno non si limita al mero rispetto delle normative vigenti, ma attraverso l'adozione di Sistemi di Gestione Integrati. Consapevole dei rischi e degli impatti ambientali correlati alle proprie attività di business, ritiene di fondamentale importanza la qualità del servizio fornito e ripone particolare attenzione alla Sicurezza del proprio personale e di chiunque possa essere in qualche modo coinvolto nelle sue operazioni, alle esigenze dell'ambiente e della comunità nella quale opera.

1. Il Modello dell'Azienda

L'Azienda, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e della propria immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, nonché delle attività contrattuali di qualsivoglia tipo intraprese con terzi, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali, procedere al mantenimento del Modello di Organizzazione e di gestione, previsto dal D. Lgs n. 231/2001 (da ora in poi "Decreto), già implementato dalla precedente gestione.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un'opportunità per rafforzare la nuova *Corporate Governance* ed, al contempo, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Azienda, affinché tengano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

La consapevolezza dell'Alta Direzione dell'Azienda è stata quella che ha portato a realizzare l'analisi preliminare sulle aree/attività sensibili, al fine di valutare il rischio di commissione dei reati presupposto, previsti dal D. Lgs n. 231/01 e volta ad adottare il Modello Organizzativo, che di seguito viene introdotto.

Il Modello individua i Protocolli applicabili e, più in generale, i principi di riferimento e le misure da adottare. Prevede al suo interno i documenti di seguito elencati che costituiscono, a tutti gli effetti, parte integrante e sostanziale del presente Modello Organizzativo:

1. Codice Etico, Politica Etica e Carta dei Valori;
2. Modello Organizzativo;
3. Protocolli di applicazione[1] del Modello Organizzativo;
4. Report;
5. Allegati al Modello Organizzativo:
   - Organigramma Aziendale;
   - Normativa di riferimento – D. Lgs n. 231/01;
   - Elenco dei reati presupposto inseriti nel D. Lgs n. 231;
   - Relazioni di audit espletati dall'OdV (da inserire a cura dell'Azienda);

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

- Relazione annuale espletata dall'OdV (da inserire a cura dell'Azienda);
- Modulo per la segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello Organizzativo (in ogni sua parte).

1.1. La funzione del Modello

Il presente Modello di organizzazione e gestione mira a definire dei meccanismi di controllo interno rispondenti a criteri particolarmente razionali e rigorosi, essendo volti a presidiare gli ambiti di attività che sono stati oggetto di una propedeutica analisi iniziale.
L'Azienda ha dunque individuato le proprie aree di attività esposte ai maggiori rischi di commissione dei reati ed ha provveduto alla conseguente definizione di *"best practice"* e/o Protocolli aziendali al fine di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli del rischio di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo e, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;

- ribadire che la Società condanna in maniera decisa i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti ed ai principi affermati nel Codice Etico, Politica Etica e Carta dei Valori e che cerca in tutti i modi di evitare e prevenire tali comportamenti;

- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

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

1.2. Principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto dei sistemi di controllo e di gestione esistenti ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio, in qualità di vincoli sistemici[2].

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, anche in relazione ai reati da prevenire, l'Azienda ha individuato:

1) i principi di *Corporate Governance* adottati, anche in via di fatto, dalla Società;
2) la struttura organizzativa gerarchico/funzionale;

---

[2] Si considerano "vincoli sistemici" le misure previste dai Sistemi di gestione adottati dall'azienda, costituendone parte integrante.

3) le procedure aziendali e i presidi attuati relativamente ai sistemi di gestione implementati (qualità, sicurezza, ambiente);
4) il sistema di comunicazione al personale e le attività formative intraprese, a favore dello stesso;
5) il sistema disciplinare di cui al CC.NL di categoria;
6) in generale, la normativa italiana applicabile.

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

1. le Linee Guida di Confindustria aggiornate al 2014, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
2. i requisiti indicati dal D. Lgs n. 231/2001 ed in particolare:

   - ✓ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico, Politica Etica e Carta dei valori;
   - ✓ l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza esterno (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
   - ✓ la messa a disposizione all'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, nell'ambito di un budget prestabilito;
   - ✓ l'attività di verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
   - ✓ il costante aggiornamento della mappatura delle aree a rischio (Processi sensibili) e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente;
   - ✓ modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
   - ✓ un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello.

3. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

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

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

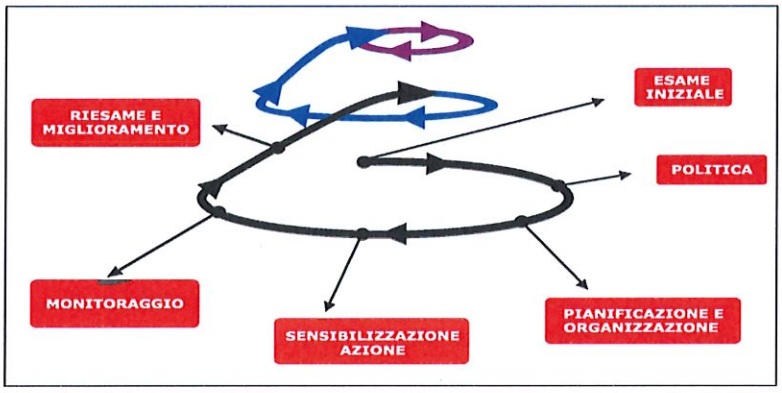
• ***"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".***

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.
In aggiunta, occorre che:

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

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

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.
In particolare, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale di seguito riportato.



2. Rilevazione e mappatura dei rischi

L'Azienda ha proceduto al compimento di una dettagliata analisi dei processi e dell'operatività aziendale, predisponendo le relative procedure aziendali.

La predetta analisi è stata condotta tenendo presente la specifica natura della società, quale società di diritto privato.

Con riferimento all'attività svolta, la Direzione aziendale ha deciso di supervisionare e monitorare le seguenti aree a rischio, considerate le uniche a cui applicare il presente Modello, in base alle caratteristiche organizzative dell'azienda, che possano comportare interesse e/o vantaggio, anche indiretto, per l'azienda:

- Salute e sicurezza sul lavoro;

- Ambiente (Ecoreati);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Caporalato).

Clausola di rimando:
Si precisa che Petroltecnica S.p.a., prima dell'ingresso della nuova proprietà, figurava come capogruppo in quanto controllava il 100% di Rovereta S.r.l.
Pur considerando il cambiamento dell'assetto societario e organizzativo, intervenuto con atto del Notaio Ciacci di Rimini, registrato il 6/8/2020, il nuovo patto fra i soci ha previsto che si continui a fare riferimento al contratto di servizio in essere con il socio di minoranza Petroltecnica S.p.a.
Si da atto che, in funzione dei patti parasociali, che andranno a definire i servizi che verranno affidati al nuovo Socio di maggioranza, Ono Environmental Holding GmbH, attualmente rimarranno validi ed efficaci, per determinate aree/processi sensibili a rischio commissione reato, i protocolli[3] di prevenzione reati presenti nel Modello di Organizzazione e gestione di Petroltecnica S.p.A (si veda allegato).

2.1 Metodologia di calcolo del rischio

L'analisi iniziale condotta preliminarmente alla stesura del presente Modello Organizzativo è stata realizzata sulla base di:

- Verifica preliminare e analisi dei controlli preventivi generali;
- Mappatura dei processi sensibili e rischi potenziali;
- Analisi del rischio e metodologie adottate.

Il Sistema dei controlli preventivi deve dimostrare di essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un "livello accettabile", se non inesistente.

La formula utilizzata nella stesura della valutazione dei rischi è stata la seguente: **R = (P*G)** dove P assume il valore della probabilità di accadimento in base alla frequenza e G è la gravità del danno atteso.
Di seguito si definiscono i criteri utilizzati per l'attribuzione della scala di probabilità e di gravità.

SCALA DELLE PROBABILITÀ (P)

Livello di danno	Criterio di valutazione	P
Improbabile	La mancanza rilevata può provocare un danno all'Azienda per la concomitanza di più eventi poco probabili indipendenti. Non sono noti episodi già verificatisi. Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità.	1
Poco probabile	La mancanza rilevata può provocare un danno all'Azienda solo in circostanze sfortunate di eventi. Sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi.	2

[3] Per ogni protocollo individuato, si fa riferimento a quello previsto nel Modello Organizzativo di Petroltecnica S.p.a che gestice il processo/area sensibile interessata in forza del contratto di servizio tutt'ora in essere.

	Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe grande sorpresa.	
Probabile	La mancanza rilevata può provocare un danno all'Azienda, anche se non in modo automatico o diretto. È noto qualche episodio in cui alla mancanza ha fatto seguito il danno Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe una moderata sorpresa in Azienda.	3
Altamente Probabile	Esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato per l'Azienda. Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata nella stessa Azienda o in aziende simili o in situazioni operative simili. Il verificarsi del danno conseguente la mancanza rilevata non susciterebbe alcuno stupore in Azienda.	4

SCALA ENTITÀ DELLA GRAVITA' (G)

Livello di gravità	Criterio di valutazione	G
Lieve	La Direzione ritiene che il danno potenziale per l'Azienda sia di entità trascurabile.	1
Media	La Direzione ritiene che il danno potenziale per l'Azienda sia di entità media.	2
Grave	La Direzione ritiene che il danno potenziale per l'Azienda sia di entità grave, tanto da produrre sanzioni anche interdittive che penalizzano il corretto andamento dell'Azienda (es: confisca di impianti/attrezzature).	3
Gravissima	La Direzione ritiene che il danno potenziale per l'Azienda sia di entità gravissima, tanto da produrre con ragionevole certezza, sanzioni anche interdittive che penalizzano il corretto andamento dell'Azienda (es: confisca di impianti/attrezzature) oltre al sequestro conservativo ed al pagamento di sanzioni particolarmente elevate.	4

L'esito della formula di cui sopra può essere rappresentato mediante la seguente tabella di correlazione:

R = P * G				
R	**G=1**	**G=2**	**G=3**	**G=4**
P/F=1	1	2	3	4
P/F=2	2	4	6	8
P/F=3	3	6	9	12
P/F=4	4	8	12	16

Il **RISCHIO NETTO** può assumere i seguenti valori/giudizi:

MOLTO ALTO: laddove i controlli esistenti si ritengono non sufficienti o comunque non adeguati al presidio dell'attività a rischio e dunque si intravedono ampi margini di miglioramento. Valori compresi tra 12 e 16.

ALTO: laddove i controlli esistenti si ritengono appena sufficienti o non sempre adeguati e dunque si intravedono aree di miglioramento. Valori compresi da 8 a 11.
MEDIO: laddove i controlli esistenti si ritengono sufficienti e generalmente adeguati ma che necessitano comunque di miglioramento. Valori compresi da 5 a 7.

BASSO: laddove i controlli esistenti si ritengono consistenti ed adeguati salvo attività di mantenimento dell'adeguatezza dei controlli implementati o laddove i controlli esistenti si ritengono consistenti ed adeguati seppure vi possono essere delle aree di intervento ulteriori. Valori compresi da 1 a 4.

L'analisi degli esiti emersi dalle risposte ai quesiti posti ai Responsabili di funzione interessata, ha permesso di **individuare le aree/processi sensibili** ed ha portato, successivamente, ad una customizzazione dei protocolli di prevenzione, a cura di ciascun responsabile di funzione, al fine di:

1. assegnare alle stesse **un indice di RISCHIO** con l'esclusivo fine di agevolare la Società nell'individuare un **criterio di priorità di intervento**, fermo restando la necessità di considerare tutte le aree risultate sensibili;
2. individuare le misure di prevenzione in relazione a ciascun processo/area sensibile.

2.2 Aggiornamento triennale del Risk Assessment

Per le aree di attività a rischio individuate, devono essere considerati:

- i principi generali del sistema organizzativo aziendale ai quali si dovrà ispirare la società;
- i principi di riferimento (vincoli sistemici[4]) originati dall'applicazione dei Sistemi di Gestione, che dovranno presiedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.
- misure di prevenzione di carattere speciale, adottate dall'Azienda o da adottare alla data di approvazione del Modello Organizzativo.

2.3. Reati presupposto e funzioni aziendali coinvolte

Si riporta (a titolo di esempio) per ogni reato presupposto considerato, che possa comportare interesse e/o vantaggio, anche indiretto per l'azienda, un prospetto di mappatura delle aree a rischio commissione reati e delle funzioni aziendali coinvolte:

[4] Alla data di approvazione del presente Modello Organizzativo, tali vincoli sistemici sono presenti esclusivamente all'interno della documentazione specifica dei sistemi di gestione implementati.

Reato presupposto	Funzioni apicali coinvolte		Altre funzioni aziendali coinvolte
Infortuni sul lavoro con conseguenze superiori a 40 giorni di prognosi o morte	Datore di lavoro	Direttore Tecnico Operativo	Preposti RSPP HSEQ
Ambientali (eco reati)	Legale Rappresentante		HSEQ
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Amministratore Unico	Direttore Tecnico Operativo, Responsabile Amministrativo, Responsabile HR, Responsabile Commerciale	RSPP HSEQ Amministrazione
Indebita percezione di erogazioni	Amministratore Unico	Responsabile Amministrativo, Responsabile HR	Amministrazione
Corruzione tra privati		Responsabile Commerciale	-
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro		Datore di Lavoro, Responsabile HR	RSPP, HSEQ

3. I principi generali del sistema organizzativo

3.1. Il sistema organizzativo generale

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

a) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati);

b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;

c) chiara descrizione delle linee di riporto.

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

- distinzione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. "segregazione delle funzioni");
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo (c.d. "tracciabilità");
- adeguato livello di formalizzazione.

In particolare:

- l'organigramma aziendale e gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali devono essere definiti chiaramente e precisamente mediante appositi ordini di servizio, resi disponibili a tutti i dipendenti;

- devono tenere conto delle *corporate policies* e protocolli operativi che regolino, tra l'altro, i processi di affidamento degli incarichi in base ad appositi criteri di valutazione, di gestione dei rapporti istituzionali o occasionali con soggetti della P.A.;

- devono essere previsti con chiarezza e precisione ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti;

- per le varie tipologie di rapporti di lavoro devono essere previsti dei sistemi di valutazione del personale nella fase di selezione.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, deve, inoltre, essere rispettata in generale, la normativa applicabile.

3.2. Il sistema delle deleghe e delle procure

In linea di principio, il sistema delle deleghe e delle procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, al fine di prevenire la commissione dei reati, la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. La "procura" è, invece, il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

a) tutti coloro che intrattengono per conto dell'Azienda rapporti con la P. A., devono essere forniti di delega formale in tal senso e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti con la P. A.;

b) tutti coloro che:

   - siano coinvolti nella predisposizione del bilancio ambientale e delle altre comunicazioni previste dalla legge e destinate ai soci o al pubblico;

   - abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con l'organo di controllo del bilancio;

   - abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche di controllo;

   - e comunque tutti coloro che sono coinvolti in attività che possono integrare o dare causa alle condotte previste nelle fattispecie di reati contemplati nel presente Modello, devono essere in

possesso di specifica delega per l'attività da svolgere e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti aventi efficacia nei confronti dei terzi o delle Autorità pubbliche;

c) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;

d) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;

e) i poteri gestionali attribuiti con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;

f) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile:

- i poteri del delegato, precisandone i limiti;
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;

g) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;

h) la procura deve prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);

i) con specifica procedura devono essere disciplinate modalità e responsabilità per garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure.

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

3.3. Le figure di legge incaricabili e presenti nell'organizzazione

Si rimanda a quanto riportato in Visura Camerale per approfondimenti.

Le figure Apicali e le linee gerarchico/funzionali individuate dalla Direzione aziendale, sono riportate nell'Organigramma Generale, allegato al Modello Organizzativo.

Ruoli, caratteristiche, compiti e poteri oltre che doveri attribuiti, sono riportati nelle specifiche lettera di nomina/incarico, che l'Azienda predisporrà.

4. Principi generali di comportamento

Il Consiglio di Amministrazione, i Responsabili Apicali ed i Sottoposti dell'Azienda "in via diretta", i lavoratori dipendenti ed i collaboratori esterni, limitatamente rispettivamente agli obblighi contemplati nelle specifiche

procedure e codici comportamentali e nelle specifiche clausole inserite nei contratti, in attuazione dei seguenti principi, sono tenuti ad osservare tali principi generali:

- instaurazione e mantenimento di qualsiasi rapporto con i terzi in tutte le attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio sulla base di criteri di correttezza e trasparenza che garantiscano il buon andamento della funzione o servizio e l'imparzialità nello svolgimento degli stessi.

Conseguentemente, è vietato:

- porre in essere comportamenti idonei ad integrare le fattispecie di reato contro la P.A. (ad es: azienda USL, Vigili del Fuoco, ARPAT, INL[5] ecc.), relativi a corruzione e concussione così come previsto agli art. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001;

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

1. i rapporti con la P.A. nelle aree di attività a rischio devono essere gestiti in modo unitario, procedendo alla nomina di un apposito responsabile per ogni operazione o pluralità di operazioni (in caso di particolare ripetitività delle stesse) svolte nelle aree di attività a rischio;
2. coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione sugli adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1. Premessa

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

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

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

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.
Peraltro, come ogni componente del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale.

L'Organismo deve essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

1.5 L'Ispettorato Nazionale del Lavoro istituito con il D.Lgs n. 149/15, ed entrato in vigore il 24 settembre 2015, unifica i servizi ispettivi di: Ministero del Lavoro, INPS e INAIL . Per quanto non esplicitamente scritto, si rimanda al testo della norma.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di vigilanza, occorre valutare attentamente i compiti ad esso conferiti dalla legge, nonché i requisiti necessari ai fini dell'adeguato svolgimento di tali compiti, alla luce della giurisprudenza maturata sul punto.

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

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

- vigilanza sull'**effettività** del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il **mantenimento** nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario **aggiornamento** in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- **suggerimenti e proposte di adeguamento** del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;

- **follow-up:** verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Principali i requisiti richiesti all'Organismo di vigilanza dal decreto 231, come interpretati dalla giurisprudenza:

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

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

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

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, in nome e per conto dell'Assemblea dei soci, e per un periodo di tre esercizi consecutivi, che scadono alla data dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della Sua carica.

Costituiscono cause di **ineleggibilità e revoca** dall'incarico dello Stesso le seguenti casistiche ***(in caso di condanna nei gradi successivi si passa da revoca/ineleggibilità a decadenza):***

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

Per l'Organismo di Vigilanza costituiscono motivo di **ineleggibilità, revoca, decadenza, il verificarsi del** mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

Mediante apposito **"Regolamento interno di attività"** che l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad approvare verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché, in collaborazione con l'Amministratore Unico, i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso.

È opportuno che l'OdV formuli **nel regolamento delle proprie attività** le cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc. Non è, invece, consigliabile che tale regolamento sia redatto e approvato da organi societari diversi dall'OdV in quanto ciò potrebbe metterne in dubbio l'indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza curerà quindi la verbalizzazione delle proprie sedute, terrà il relativo libro verbale e si riunirà, senza indugio, quando se ne verifichi l'opportunità.

L'Organismo di Vigilanza percepisce un compenso rapportato a quello dei Sindaci, fatta salva l'ipotesi dei membri che siano dipendenti della Società.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Amministratore Unico.

5.3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

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

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

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;

- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

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

In merito al **budget autonomo di spesa** di cui sopra, le principali voci d'investimento sul Modello sono:

- gestione e aggiornamento del Modello documentato;
- monitoraggio delle variazioni dei processi a rischio reato e dei relativi documenti sistemici;
- monitoraggio del contesto dei riferimenti ed in particolare di quello legislativo afferente ai reati d'interesse e del relativo regime interpretativo;
- attività d'informazione e formazione, dirette anche a nuove figure nell'organizzazione;
- costi strutturali dell'Organismo di Vigilanza;
- attività di analisi delle informazioni che confluiscono all'Organismo di Vigilanza;
- attività ispettive e di auditing svolte dall'Organismo di Vigilanza;
- attività di supporto consulenziale all'Organismo di Vigilanza.

In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'OdV deve rispondere alle seguenti caratteristiche:

- **Autonomia ed indipendenza[6]:** questa qualità è stata assicurata collocando l'OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minarne l'obiettività di giudizio;

- **Professionalità[7]:** questo connotato si riferisce al bagaglio di conoscenze tecniche e pratiche di cui i componenti dell'OdV devono essere dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;

- **Continuità di azione:** per poter garantire una efficace e costante attuazione di un Modello Organizzativo così articolato e complesso, quale è quello delineato, si è ritenuto opportuno dedicare in maniera esclusiva una struttura all'attività di vigilanza sul Modello di cui sopra;

- **Poteri di modifica e di iniziativa:** l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello Organizzativo alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel Modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione aziendale.

---

6 La giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza (cfr. G.i.p. Tribunale Milano, ordinanza 20 settembre 2004). Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale

7 Le competenze dovranno riguardare: "attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati" **(così Trib. Napoli, 26 giugno 2007).** Per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, Addetti primo soccorso, Addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore quali, ad esempio, il già citato decreto 81 del 2008.

Oltre ai compiti dell'OdV precedentemente esaminati, lo Stesso è destinatario di **responsabilità penale** in caso di commissione di illeciti da parte dell'Ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello.

Fermo restando il generale dovere di vigilanza dell'Organismo e l'impossibilità per l'Ente di beneficiare dell'esonero dalla responsabilità nel caso in cui vi sia stata omessa vigilanza, la fonte di detta responsabilità è individuata nell'art. 40, co. 2, cod. pen., principio in base al quale: *"non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo".*

Pertanto, l'OdV risulta punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dall'Ente, a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza e controllo sull'attuazione di modelli organizzativi allo stesso attribuito.

Al riguardo, l'obbligo di vigilanza non comporta di per sé l'obbligo di impedire l'azione illecita: esso e la responsabilità penale che ne deriva, ai sensi del citato art. 40, co. 2, cod. pen., sussiste solo quando il destinatario è posto nella posizione di garante del bene giuridico protetto.

Dalle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello, curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento. L'attribuzione all'Organismo di compiti d'impedimento dei reati non si concilia con la sostanziale assenza di poteri impeditivi, giacché **l'Organismo non può neppure modificare, di propria iniziativa i Modelli esistenti, assolvendo, invece, un compito consultivo dell'organo dirigente cui compete il potere di modificarli.**

L'Organismo di Vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza dei Modelli organizzativi a prevenire i reati.

6. Flussi informativi

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

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà presentare esso stesso richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o da situazioni specifiche che dovessero di volta in volta essere rilevate nel corso della propria attività. L'Organismo di Vigilanza, ove risultino accertati casi di particolare gravità o urgenza, con l'eccezione dei casi straordinari disciplinati ai successivi punti A, B, C, provvederà a darne immediata comunicazione ai destinatari del *reporting.*

Al fine di assicurare un costante controllo sull'operato dell'Organismo di Vigilanza e di garantire il rispetto della normativa vigente in materia, anche nelle scelte più complesse, è stato stabilito un efficace e sistematico canale di comunicazione tra l'Organismo di Vigilanza e la Direzione Aziendale per le determinazioni di competenza, come di seguito specificato:

A. *Reporting periodico mediante trasmissione* all'Amministratore Unico delle relazioni di audit pianificate.[8]
B. *Relazione annuale:* verso l'Amministratore Unico.
C. *Reporting mensile:* da funzioni interessate a ROdV (Responsabile dell'Organismo di Vigilanza).

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

A. *Reporting periodico mediante trasmissione* all'Amministratore Unico delle relazioni di audit pianificate.

L'attività di verifica viene eseguita dal Responsabile OdV (ROdV) mediante sopralluogo in azienda, per incontrare i vari referenti delle aree tematiche interessate, almeno due volte all'anno ciascuno.

L'OdV, nell'incontrare i singoli referenti verifica con gli stessi quanto segue:

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

Le sopra descritte attività dell'OdV, ivi comprese le *Relazioni di audit vengono documentate sia tramite verbale* o relazione specifica (invio a mezzo PEC).

In particolare, qualora il responsabile della presunta violazione venga individuato in uno o più referenti aziendali, l'Organismo di Vigilanza, operando sempre e comunque nel rispetto delle regole delineate nel Modello, effettuata una sommaria istruttoria, sottoporrà direttamente e immediatamente l'esito delle proprie autonome valutazioni alla Direzione Aziendale che, effettuati gli accertamenti necessari valuterà comunque l'opportunità di proseguire o meno nei propri accertamenti, adottando le opportune iniziative;

A. *Relazione annuale:* verso l'Amministratore Unico

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

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

A. *Reporting mensile:* da funzioni interessate a ROdV

Viene identificato un sistema di verifica mensile così strutturato: l'assistente dell'ufficio del ROdV invia ogni fine mese ad ogni Responsabile di funzione interessata, la richiesta di report, sulla base standard predisposta

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

dal ROdV, a cui seguirà risposta dai singoli referenti sotto la propria diretta responsabilità, nel solo caso in cui ci siano notizie rilevanti da segnalare. (regola del silenzio-diniego).

6.2 Informazioni all'Organismo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione del Modello stesso che possa influire sull'organizzazione della Società e sul presente Modello o comunque sulle attività poste in essere dall'Azienda[9].

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

a. le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001 in relazione all'attività della società o a comportamenti che non si pongono in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa;

b. l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza della Società;

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

d. le segnalazioni, potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico nonché della Politica Etica e della Carta dei Valori (in merito si veda quanto previsto sotto).

e. è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale Dedicato") da parte dell'Organismo dell'Azienda con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo e di risolvere velocemente casi di dubbio.

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

a) qualsivoglia informazione e/o notizia proveniente da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, avente ad oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dalla legge;

b) le richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società in caso di avvio del procedimento giudiziario per i reati previsti dalla legge;

---

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

Le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi.

c) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti, eventi od omissioni collegabili anche solo potenzialmente alle fattispecie di reato stabilite dalla legge. A tal proposito, per come già enunciato sopra, ogni fine mese, l'OdV, invita tutti i referenti delle aree interessate, a comunicare situazioni "tipiche" previste dai protocolli. La mancata risposta comporta l'assunzione di responsabilità, in capo ai soggetti sopra indicati, per non aver evidenziato che ci fosse un fatto, un evento, una omissione o un'attività da segnalare. Si tenga in considerazione, però, che le situazioni "anomale e urgenti" vanno trasmesse. Inoltre l'OdV, durante le visite effettuate, concorda con i vari responsabili gli incontri.

d) informazioni in merito all'effettiva attuazione del Modello Organizzativo a tutti i livelli aziendali ed in particolare sullo svolgimento dei procedimenti disciplinari svolti, sul loro esito e sulle eventuali sanzioni irrogate.

e) informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale.

f) le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;

Sistema di "Whistleblowing"

In merito alle segnalazioni di violazioni delle norme di legge o delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo aziendale[10], viene istituito un indirizzo mail "dedicato" a tale fine e, tramite il quale, chiunque potrà segnalare eventuali inosservanze e/o violazioni, nonché fatti, situazioni od eventi dai quali si evincano la commissione, o la ragionevole convinzione di commissione, di reati e/o illeciti che verranno valutate dallo Stesso OdV.

A tal proposito dovrà, necessariamente, essere utilizzato il modulo di segnalazione allegato alla presente documentazione ed inoltrato all'OdV. Si rammenta che la legge e l'Azienda tutelano il dipendente o collaboratore che segnala l'illecito.

La segnalazione può essere presentata, alternativamente:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato e gestito dall'Organismo di Vigilanza che abbia la caratteristica di mantenere criptato l'indirizzo del mittente;

---

[10] **Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»**
In proposito, la norma interviene sull'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 disponendo che i Modelli debbano ora prevedere:
a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell'integrità dell'ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
b) almeno un **canale alternativo di segnalazione** idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del whistleblower;
c) il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori** (diretti o indiretti) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione.
d) nel sistema disciplinare predisposto dall'ente dovrà inoltre sanzionare l'eventuale violazione delle misure a tutela del whistleblower, nonché sanzioni a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

b) a mezzo del servizio postale direttamente alla sede legale dell'Organismo di Vigilanza, precisamente presso: **E.R Services S.r.l, via Roma 32, 47034 Forlimpopoli (FC)**;
c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata all'Organismo di Vigilanza.

Anche in tal caso, con dette modalità di trasmissione delle segnalazioni, sarà garantita la massima riservatezza dei segnalanti nonché la riservatezza nella gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni anonime non sono ammesse e, di conseguenza, non vengono prese in considerazione. Sono vietate, e saranno conseguentemente sanzionate, le segnalazioni che abbiano ad oggetto fatti falsi, diretti a ledere o danneggiare la persona segnalata.

Inoltre, in caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dalla legge o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello, ciascuno deve rivolgersi al proprio responsabile il quale ne riferisce all'Organismo di Vigilanza o, qualora ciò non sia possibile per motivi di opportunità, direttamente all'Organismo di Vigilanza. Nel caso specifico in cui il segnalante sia una risorsa dedicata all'Organismo di Vigilanza, per Responsabile gerarchicamente superiore deve intendersi il Consiglio di Amministrazione.

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 per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna.

Ricevute le eventuali segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione[11], discriminazione o penalizzazione assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Infine all'Organo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente comunicato il sistema delle deleghe di poteri e/o funzioni adottato dalle società dell'Azienda e qualsiasi modificazione ad esso apportata.

Con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore privato (art. 6 del D. Lgs. 231/2001) la legge n. 179/2017 introduce come **giusta causa** di rivelazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), del segreto professionale (art. 622 c.p.), del segreto scientifico e industriale (art. 623 c.p.) nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore da parte del prestatore di lavoro (art. 2105 c.c.) **il perseguimento,** da parte del dipendente che segnali illeciti, **dell'interesse all'integrità dell'Azienda.**

La giusta causa della rivelazione opera come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso, l'interesse all'integrità dell'azienda) che impone o consente tale rivelazione. La giusta causa non

---

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

opera ove l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata.

Si prevede, infine, che, quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

7. Piano di formazione e comunicazione

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

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo dell'Azienda garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad esempio Intranet), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento.

Ai dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori, e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello.

I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori, e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun Dirigente il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciutagli, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso. I Dirigenti dovranno sottoscrivere un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli organi sociali.

L'Azienda curerà, inoltre, l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi contenuti nel Codice Etico nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza delle Società.

7.2. Selezione del personale

L'Organismo di Vigilanza in coordinamento con il responsabile della Funzione risorse umane e, opportunamente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate dalle aree di rischio, valuterà l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D. Lgs n. 231/2001.

7.3. Informativa nei confronti di collaboratori esterni e partners

Potranno essere forniti a soggetti esterni (rappresentanti, consulenti e *partners)* apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dall'Azienda sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate a riguardo.

7.4. Selezione di collaboratori esterni e partners

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

7.5. Informativa ai fornitori

È previsto che l'Azienda comunichi l'adozione del Modello e del Codice Etico, Politica Etica e Carta dei valori ai propri fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa. Si ritiene altresì necessario, che i fornitori della società autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del Decreto. L'Azienda inoltre motiverà le ragioni dell'affidamento delle singole forniture.

8 Sistema disciplinare

8.1. Principi generali

Il presente Modello di Organizzazione, di gestione e controllo prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni dei **Protocolli** ivi indicati, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori. Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D. Lgs n. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Azienda.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

8.2. Personale dipendente

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

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

1. Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori, (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc..);

- adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

2. Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori, e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico nonché alla Politica Etica ed alla Carta dei Valori, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda delle misure previste dal D. Lgs n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

In particolare, sono previsti i seguenti **provvedimenti disciplinari:**

- rimprovero verbale;

- rimprovero scritto;

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

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

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

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

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

8.3. Dirigenti e/o Procuratori

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

8.4. Lavoratori autonomi

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

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

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

8.6 Soggetto "Whistleblower"

L'inosservanza delle misure previste a tutela del segnalante "Whistleblower" verrà sanzionata, conformemente a quanto previsto nel presente Modello Organizzativo. Sono previste sanzioni anche per chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio[12] del soggetto segnalante "Whistleblower" è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonchè qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

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

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

9.1. Misure nei confronti dei Dirigenti e/o Procuratore

In caso di violazione accertata del Modello da parte del Dirigente e/o Procuratore, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione affinché ciascun consigliere, singolarmente, ovvero il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, provveda ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa ed allo statuto.

9.2. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

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

10. Verifiche sull'adeguatezza del modello

Il Modello Organizzativo dell'Azienda deve essere adeguato e funzionale nel garantire l'efficacia della sua attuazione con lo scopo di prevenire l'insorgenza dei reati-presupposto.

Al fine di garantire l'aggiornamento e l'efficienza del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza sarà tenuto ad effettuare due tipi di verifiche:

a) **verifiche sugli atti**: annualmente si procederà ad un esame dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, al fine di verificare la rispondenza delle attività ad essi attinenti alle norme procedurali e comportamentali stabilite dal Modello;

b) **verifica dei protocolli:** periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello e l'effettivo rispetto dei protocolli: procedure di comportamento stabilite internamente dalla società per la prevenzione dei reati nelle aree di attività esposte alla commissione dei reati.

All'esito delle verifiche verrà redatto apposito report, da sottoporre all'attenzione della Direzione Aziendale, in cui dovranno essere evidenziate le criticità rilevate e le conseguenti azioni da intraprendere.

11. Le sanzioni per l'Azienda

Le sanzioni a cui l'Azienda potrebbe andare incontro sono:

- **sanzioni pecuniarie,** espresse in "quote" da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1549,37. L'ammontare della sanzione è stabilito tramite l'introduzione di un sistema commisurativo per quote.

- **sanzioni interdittive** di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:

  - interdizione dall'esercizio dell'attività;

  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

  - divieto di contrarre con la PA;

  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;

  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;

- **confisca del profitto** che la società ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);

- **confisca del macchinario/impianto** che ha contribuito a causare il reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);

- **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la P. A. e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

12. Modello e codice etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello trovano un naturale complemento nel Codice Etico, nonché nella Politica Etica e Carta dei Valori adottati dall'Azienda, avendo il presente Modello, in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, la precisa finalità di prevenire i reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società.
Sotto tale profilo, infatti:

1. il **Codice Etico** nonché nella Politica Etica e Carta dei Valori dell'Azienda rappresentano strumenti da adottarsi allo scopo di promuovere i principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, *partners,* nonché tutti gli altri soggetti che a qualsivoglia titolo siano coinvolti nell'operatività aziendale.

2. Il **Modello** costituisce, invece, uno strumento con ambito di applicazione e finalità specifiche, in quanto mira a prevenire la commissione dei reati previsti nel D. Lgs n. 231/2001. Il Modello detta regole e

prevede procedure che devono essere rispettate al fine di esonerare la Società da responsabilità nel caso in cui vengano commessi i reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001.

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

13. Raccolta e conservazione delle informazioni

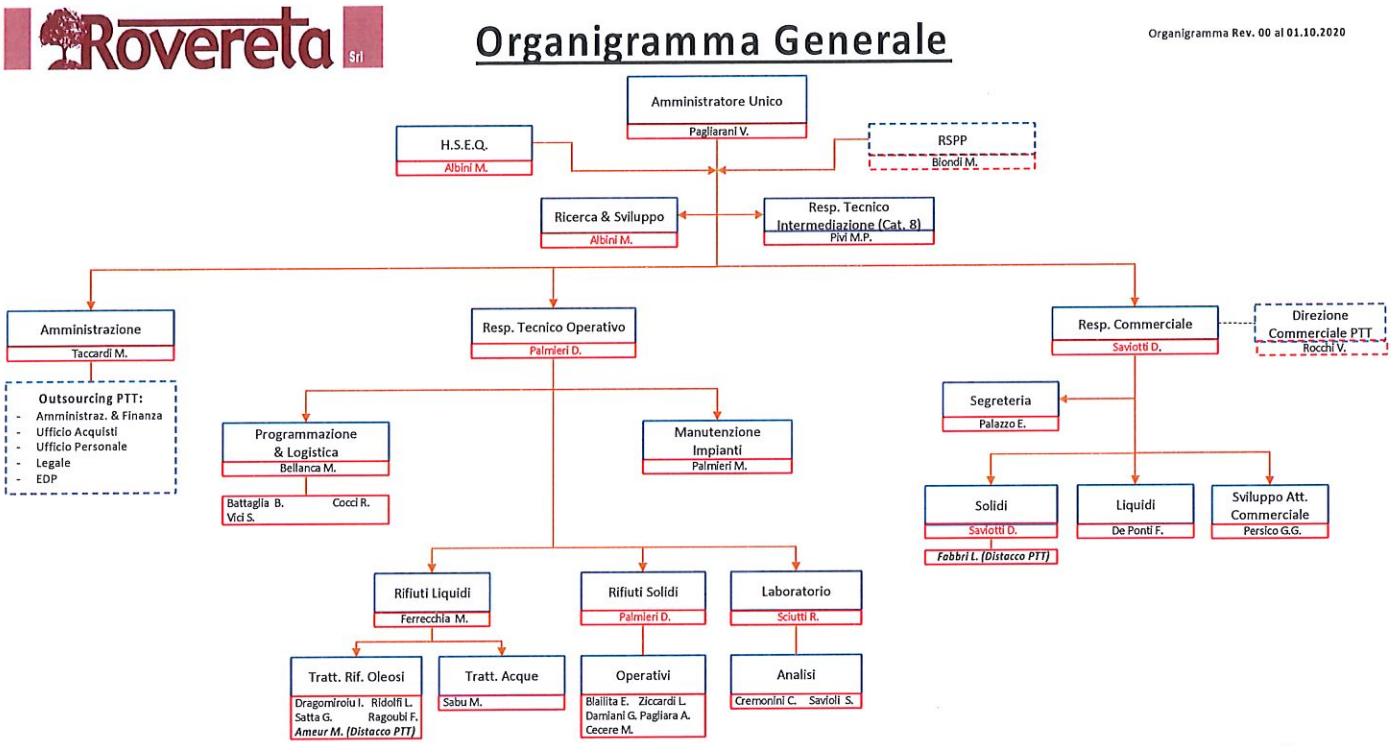
Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito – oltre che all'Organismo di Vigilanza – esclusivamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

14. Allegato 1: Protocolli di applicazione del modello organizzativo

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

N.	Titolo	Destinatari
P.1	Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose a causa di infortunio sul lavoro	Amministratore Unico Responsabili di funzione interessata, Responsabile OdV.
P.2	Reati Ambientali	
P.3	Gestione dei rapporti con la P.A. (Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione; reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)	
P.4	Reato di Corruzione tra Privati	
P.5	Reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	

15. Allegato 2: organigramma aziendale



Rovereta Srl
società unipersonale
C.F. e P.IVA 03744960406
R.E.A. RN n. 306599

sede legale
Via dei Martiri, 2
47853 Ospedaletto di Coriano
(Rimini)

sede operativa
Via Rovereta, 32
47853 Cerasolo di Coriano
(Rimini)

tel. +39 0541.016211
fax. +39 0541.016299
www.rovereta.com
info@rovereta.it

16. Allegato 3: normativa e reati presupposto

La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" in vigore dal 4 luglio 2001, in attuazione della Legge Delega n. 300/2000 ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata "amministrativa" (caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale), a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di **determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio dell'azienda stessa.**

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto che costituisce reato.

Sino all'entrata in vigore del D. Lgs n. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava le società indenni da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l'eventuale risarcimento del danno e per l'obbligazione civile al pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell'autore materiale del reato (artt.196 e 197 c.p.).

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio o anche solo abbiano avuto un interesse in relazione alla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche-autori materiali dell'illecito penalmente rilevante che "impersonano" la società o che operano, comunque, nell'interesse di questa ultima.

Inoltre, nel caso di condanna dell'azienda ex Decreto 231, gli amministratori, oltre a rispondere penalmente dei reati commessi, rischiano di incorrere anche in una responsabilità civile per inadeguata attività amministrativa in base a quanto disposto dall'art. 2392 c.c. " Responsabilità verso la società ", c. d. *mala gestio* .

Si ritiene utile, prima dell'esame più specifico della normativa in oggetto, partire da una premessa rilevante: l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).[13]

La norma segnala le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

[13] "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire."

a) **l'identificazione dei rischi:** ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001.[14]

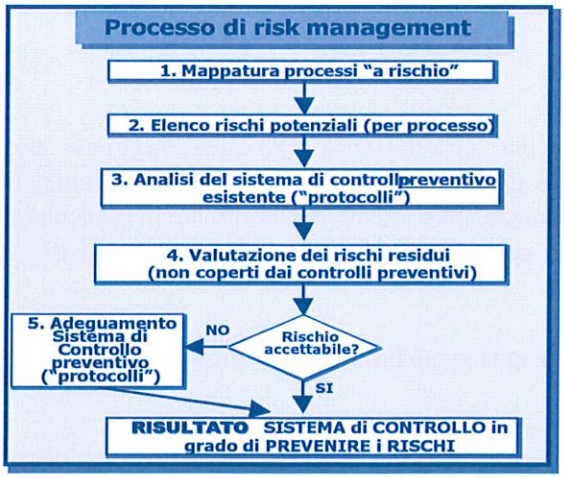
b) **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'azienda), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'azienda ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

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

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

Il sistema non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo e con una periodicità adeguata, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ad esempio, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, della normativa del D.Lgs. 81/08 e s.m.e.i. Tale complesso normativo, infatti, delinea un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso Decreto, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.[15]

Esempio Processo Risk Management:



[14] Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi deve <<necessariamente>> estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali.
[15] La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

Ne deriva, quindi, che il modello e le relative misure devono essere tali che l'Azienda non solo dovrà "volere" l'evento reato ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente attraverso artifizi e/o raggiri[16] le indicazioni della Stessa. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'Azienda considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

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

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

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

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

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

L'interesse o il vantaggio per le società

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

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

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

La Relazione, infine evidenzia che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica *"ex ante"*, viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'azienda anche

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

quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *"ex post"* dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

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

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

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

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

Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

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

a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (cd. Organo di Vigilanza);

c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;

d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di cui alla precedente lettera b).

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

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

b) predisporre specifici **Protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;

e) e introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

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

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

- **idonee,** vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

- **efficaci,** cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie in caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve essere pertanto previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di usufruire dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

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

Si consideri inoltre che, la sentenza del Tribunale di Milano, Sez. VIII Civile del 13 Febbraio 2008 n. 1774 condanna la mancata adozione del Modello organizzativo dovuta ad un comportamento *inerte* dell'amministratore di una società incorso a responsabilità civile (ex art. 2392 c.c.) proprio a causa della sua condotta negligente (*mala gestio*).

Ciò, in quanto, l'adozione di un Modello idoneo a prevenire il rischio-reato all'interno dell'azienda è una decisione amministrativa, che, seppur rimessa alla discrezionalità dell'organo gestorio, è in grado di consentire all'azienda di evitare responsabilità amministrative e, soprattutto, l'applicazione delle relative sanzioni, pecuniarie ed interdittive

Indicazioni sulla responsabilità amministrativa e sull'adozione dei modelli organizzativi nel contesto dei gruppi societari.

Il decreto 231 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Azienda appartenente a un gruppo di imprese.

Nel nostro ordinamento, benché manchi una "disciplina generale del gruppo", esistono tuttavia "alcuni indici normativi, quali il controllo e il collegamento (art. 2359 c.c.) e la direzione e coordinamento (art. 2497 c.c.) di società, che confermano la rilevanza del fenomeno delle imprese organizzate in forma di gruppo".

L'ordinamento giuridico "considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche". E dunque, non essendo un ente, un gruppo "non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del decreto 231": **non si può dunque in alcun modo "affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del decreto 231**".

Tuttavia, gli enti che compongono il gruppo possono "rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. È dunque più corretto interrogarsi sulla responsabilità da reato nel gruppo". Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (ad esempio **Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 2014**), "non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate".

È quindi necessario chiarire "quali accorgimenti organizzativi possono essere adottati dalle imprese organizzate in forma di gruppo – in primo luogo la holding – per non incorrere in responsabilità a seguito del reato commesso dagli esponenti di un'altra società del gruppo".

La responsabilità della holding per il reato commesso nella controllata.

La giurisprudenza di legittimità (cfr. **Cass., V Sez. pen., sent. n. 24583 del 2011**) indica che "non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo". E dunque perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato "occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale – alla controllante o a un'altra società del gruppo".

Dunque la holding/controllante potrà essere ritenuta "**responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata** qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell' interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;

- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica".

Esempi	- direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; - coincidenza tra i vertici della holding e quelli della controllata (cd. *interlocking*

	directorates): aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

Per bilanciare l'autonomia delle singole società e la promozione di una politica di gruppo nella lotta alla criminalità di impresa, è opportuno che "l'attività di organizzazione per prevenire reati-presupposto della responsabilità da reato degli enti tenga conto di alcuni accorgimenti".

Ogni società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, è "chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo".

E se questa attività può essere condotta "anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo", queste indicazioni non dovranno determinare una "limitazione di autonomia" da parte delle società controllate nell'adozione del Modello organizzativo.

In particolare "l'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali **conseguenze:**

- consente di elaborare un modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del decreto 231;
- conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante".

17. Allegato 4: Elenco dei reati – presupposto inseriti nel D.Lgs n. 231/01

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (Art. 24 D.Lgs.n.231/2001) [articolo modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs.n.7 e 8/2016 aggiornato alla Legge di conversione n. 133 del 18.11.2019]
- **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L.n.236 /2016]
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25 D.Lgs.n.231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- **Reati societari** (Art. 25-ter D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.lgs. n.38 /2017]
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L.n.236 / 2016 e poi ancora dalla Legge 110 del 14 luglio 2017]
- **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (Art. 25-septies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- **Reati ambientali** (Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012]
- **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/2001) - [articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari interni]
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdieces D.Lgs.n.231/2001) [articolo aggiunto dall' Art. 5 della Legge n. 39 del 03 maggio 2019]
- **Reati tributari** (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs.n.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 coordinato con Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019 e modificato dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- **Contrabbando - Diritti di confine** (Art. 25-sexiesdecies D.Lgs.n.231/2001) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]
- **Delitti tentati** (Art. 26 D.Lgs.n.231/2001)
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell´ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006 modificata dalla L.n.236 /2016) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

18. ALLEGATO A): relazioni di audit semestrali espletati dall'OdV (Organismo di Vigilanza)

(da inserire a cura dell'Azienda)

Rovereta Srl
C.F. e P.IVA 03744960406
R.E.A. RN n. 306599
Cap. Soc. € 5.200.000,00 i.v.

sede legale
Via dei Martiri, 2
47853 Ospedaletto di Coriano
(Rimini)

sede operativa
Via Rovereta, 32
47853 Cerasolo di Coriano
(Rimini)

tel. +39 0541.016211
fax. +39 0541.016299
www.rovereta.com
info@rovereta.it

19. ALLEGATO B): relazione annuale espletata dall'OdV (Organismo di Vigilanza)

(da inserire a cura dell'Azienda)

Rovereta Srl
C.F. e P.IVA 03744960406
R.E.A. RN n. 306599
Cap. Soc. € 5.200.000,00 i.v.

sede legale
Via dei Martiri, 2
47853 Ospedaletto di Coriano
(Rimini)

sede operativa
Via Rovereta, 32
47853 Cerasolo di Coriano
(Rimini)

tel. +39 0541.016211
fax. +39 0541.016299
www.rovereta.com
info@rovereta.it

20. ALLEGATO C): modulo per la segnalazione di condotte illecite o di violazioni del Modello Organizzativo (in ogni sua parte).

Spett.le

Organismo di Vigilanza (OdV) ex D.Lgs. 231/01

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(Whistleblower)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito della propria funzione, debbono utilizzare questo modulo. Si rammenta che la legge e l'Azienda tutelano il dipendente o collaboratore che segnala l'illecito.

In particolare l'azienda ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante, prevedendo almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La segnalazione può essere presentata, alternativamente:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dall'Organismo di Vigilanza;

b) a mezzo del servizio postale;

c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata all'Organismo di Vigilanza.

NOME E COGNOME DEL SEGNALANTE:	
PROFILO AZIENDALE:	
SEDE DI LAVORO:	
TEL./CELL.:	
EMAIL:	
DATA/PERIODO (IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO)	gg/mm/aaaa
LUOGO FISICO E INDIRIZZO (IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO)	
RITENGO CHE LE OMISSIONI O LE AZIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:	penalmente rilevanti poste in essere in violazione del Modello Organizzativo (in ogni sua parte) sanzionabili in via disciplinare altro (da specificare)
DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)	
AUTORE DEL/DEI FATTI (IDENTIFICARE CON I DATI ANAGRAFICI)	1. …. 2. …. 3. ….
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO	1. …. 2. …. 3. ….
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE (ES: RILIEVI FOTOGRAFICI)	

Luogo e data: _____ Firma: _____