



ONWARD TO THE NEXT LEVEL

—



MODELLO



DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ex d.lgs. n. 231/2001



ONWARD TO THE NEXT LEVEL

MODELLO ORGANIZZATIVO ex d.lgs 231/2001

PARTE GENERALE

1.1.	Quadro normativo di riferimento ex D.Lgs. n.231/2001 e successive modifiche	6
1.2.	Esimenti della responsabilità amministrativa	11
1.3.	Efficace attuazione del Modello	12
2.	La società	12
3.1.	Modello adottato da Mco International Group	13
3.2.	Linee guida Confindustria	13
3.3.	Costruzione del Modello e relativa struttura	14
3.4.	Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni	15
4.1.	Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	15
4.2.	Poteri e compiti	17
4.3.	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	18
4.4.	Segnalazioni delle violazioni del Modello	19
4.5.	L'attività di relazione dell'OdV verso altri organi aziendali	20
4.6.	Autonomia operativa e finanziaria	20
5.1.	Formazione e divulgazione del Modello	20
5.2.	Informazione e formazione dei dipendenti	21
5.3.	Informazione alle società di service	21
5.4.	Informazione ai consulenti ed ai partners	21
6.	Meccanismi di segnalazione (whistleblowing)	21
7.	Strumenti di comunicazione interna	21
8.	Iniziative per promuovere un adeguato livello di trasparenza	22


PARTE SPECIALE

1.	I destinatari	22
2.	Regole generali	22
3.	Catalogazione dei reati presupposto in ragione delle classi di rischio individuate.	23
4.	Procedure generali di prevenzione	24
5.	Scheda di analisi e valutazione dei processi	25
6.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 24 D.lgs. 231/2001	26

7.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 24 bis D.lgs. 231/2001	29
8.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 24 ter D.lgs. 231/2001	32
9.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 D.lgs. 231/2001	34
10.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 bis D.Lgs 231/2001	35
11.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 ter D.lgs. 231/2001	36
12.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 quater del D.lgs. 231/2001	37
13.	Reati previsti dall'art. 25 quater I del D.lgs. 231/2001	38
14.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 quinquies del D.lgs. 231/2001	39
15.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 sexies D.lgs. 231/2001 e illeciti amministrativi previsti dall'art. 187 bis e ter t.u.f. in relazione a quanto disposto dall'art. 187 quinquies t.u.f.	40
16.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 septies D.lgs. 231/2001	40
17.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 octies D.lgs. 231/2001	44
18.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 novies D.lgs. 231/2001	46
19.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 decies del D.lgs. 231/2001	48
20.	Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 10 della l. n. 146 del 2006 e dei reati ex art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001	49
21.	Procedure comportamentali per la prevenzione di alcuni reati previsti dall'art. 25 undecies d.lgs. n. 231 del 2001	50
22.	Procedure comportamentali per la prevenzione di alcuni reati previsti dall'art. 25 duodecies d.lgs. n. 231 del 2001	50

PARTE TERZA

1.	Sistema disciplinare Principi generali	51
2.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	51
3.	Sanzioni per i soggetti di cui all'art. 5, lett. b) del decreto. Ambito applicativo	51
4.	Le violazioni	51

- 
5. Le sanzioni per il personale dipendente **51**
 6. Le sanzioni per i medici a rapporto libero professionale strutturati in organico **52**
 7. Sanzioni per i soggetti di cui all'art. 5, lett. a) del decreto **53**
 8. Misure di tutela nei confronti dei collaboratori non in organico e dei fornitori **53**

1.1. Quadro normativo di riferimento ex D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche.

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, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società¹.

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti. Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato. La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa

che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto. Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

1 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017]

Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.)

Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)

2 - 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]

Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)

Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)

3 - Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)

Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)

Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)

Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)

Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

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

Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318

c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]

Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

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

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6 - Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7 - 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 dal D.Lgs. n.38/2017]

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)

False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]

Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)

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

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

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

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

Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]

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

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

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017]

Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017]

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

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8 - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)

Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)

Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)

Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)

Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)

Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)

Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)

Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)

Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)

Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)

Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)

Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)

Istigazione a commettere alcuno dei delitti

preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)

Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)

Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)

Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)

Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)

Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)

Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)

Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)

Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)

Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

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

10 - 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]

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)

Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)

Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)

Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)

Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]

Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)

Tratta di persone (art. 601 c.p.)

Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

11 - Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)

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

12 - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

13 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)

Ricettazione (art. 648 c.p.)

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

14 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)

Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)

Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di

protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)

Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)

Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)

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

Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

15 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità

giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

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

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

Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)

Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)

Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)

Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)

Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)

Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)

Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)

Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)

Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)

Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)

Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260) - articolo abrogato dal D.Lgs 21/2018 e sostituito dall'art. 452 quaterdecies c.p.

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti

(art. 452 quaterdecies c.p.)
Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

17 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

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

18 - Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

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

19 - 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]

Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti

industriali (art. 473 c.p.)
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

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

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

1.2 Esimenti della responsabilità amministrativa

L'art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".
La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione

di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni

dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo

dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla

vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

1.3. Efficace attuazione del Modello

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La società

La Mco International Group S.r.l. è una società a responsabilità limitata unipersonale (il capitale sociale è di proprietà del Sig. Marco Papini), che è stata costituita in Firenze in data 2 dicembre 2015 ed ha iniziato la propria attività in data 12 gennaio 2016.

La sede della società è in via Luigi Carlo Farini 11.

L'attività della società consiste in organizzazioni di convegni, congressi, fiere e spettacoli.

Il socio unico è anche amministratore unico della società.

Alla fine del 2018, gli assetti della società sono stati in parte modificati dalla circostanza per cui l'attività sociale è stata definitivamente collocata all'interno della più ampia e complessa attività di un gruppo, controllato al vertice dalla Mdm Srl.

Tale società è stata costituita il 29 ottobre

2018 ed iscritta al Registro delle imprese in data 9 novembre 2018. Il capitale sociale della medesima è suddiviso al 50% tra i Sig.ri Marco Papini e Santarelli Daria.

La Mco International Group è poi a sua volta socia, con una quota pari al 50% della Mco international Srl. Il restante 40% del capitale della società da ultimo è suddiviso in quote di pari valore tra i Sig.ri Papini e Santarelli. Amministratrice della Mco International è la Sig.ra Santarelli Daria.

Il gruppo opera sotto la direzione unitaria della Mdm e dei Sig.ri Papini e Santarelli

La Mco International Group Srl e tutto il gruppo societario all'interno del quale è inserita, operano nel rispetto della normativa vigente ed hanno adottato un codice etico e adempiuto a tutti gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, qualità e privacy.

Quanto alla privacy, in particolare, la Mco International Group si sta adeguando al Regolamento europeo 679/2016.

Per quanto concerne i rapporti con i dipendenti e consulenti la Mco International Group ha stipulato prevalentemente contratti di lavoro a tempo indeterminato. La Mco ha poi stipulato contratti in outsourcing nonché contratti di collaborazione professionale.

La società si avvale infine anche dell'apporto e della collaborazione di dipendenti di società collegate con le quali vengono ripartiti i lavori.

3. Modello adottato da Mco International Group

Mco è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partners.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia

prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Mco ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

Attraverso l'adozione del Modello Mco si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Mco, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Mco intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3.2 Linee guida CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo

a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia. Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001".

L'ultimo aggiornamento delle Linee Guida Confindustria è del marzo 2014 parimenti giudicato adeguato ed idoneo a conclusione dello stesso iter di esame.

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata

ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- la costruzione del Codice Etico,
 - l'Organismo di Vigilanza, la composizione e le azioni,
 - le fattispecie di reato contemplate nel Decreto,
 - mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.
- Inoltre, i controlli devono avvenire "alla presenza" di:
- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati,
 - un sistema organizzativo sufficientemente chiaro,
 - procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo,
 - poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa,
 - un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità,
 - un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.

Mco, durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida CONFINDUSTRIA.

3.3 Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto,

nell'interesse ed a vantaggio della stessa.

Mco ha deciso di migliorare la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati, adottando ed efficacemente attuando il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Mco di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per probabilità di accadimento e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni

ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,

- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale s'introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati.

3.4 Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, Mco ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la determina dell'Amministrazione unico del 20 gennaio 2019, che si allega.

Mco si impegna ad integrare il modello ogniqualevolta lo impongono modifiche ed aggiornamenti legislativi.

4.1 Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, con determina del 20 marzo 2018 la Società ha affidato la funzione di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del presente Modello, ad un Organismo di Vigilanza (di seguito denominato "OdV").

Mco ha scelto un OdV monocratico dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Tale compito è stato affidato alla seguente figura professionale:

- avvocato-giurista d'impresa.

L'incarico è stato affidato all'Avv. Regina Proietti. L'Amministratore unico assegna all'OdV un budget di spesa annua che potrà essere da esso utilizzato a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

L'OdV non può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto d'interesse. I requisiti fondamentali richiesti sono:

a) autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo deve avere la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte delle funzioni aziendali. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun organo o struttura aziendale, ad eccezione dell'Amministratore a cui risponde.

L'Organismo è, inoltre, autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dall'organo amministrativo. All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente.

b) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dall'Organo Amministrativo.

c) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile ed essere dotato delle competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d) continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali. L'OdV rimane in carica per

tre anni con possibilità di rinnovo, soggetta a conferma annuale da parte del CdA a seguito della rendicontazione del lavoro svolto.

L'OdV deve rivestire personalmente i requisiti d'indipendenza, onorabilità e moralità. Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

- di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;

- di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del componente;

- avvio di indagine nei suoi confronti su reati menzionati dal D.Lgs. 231/2001;

- sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal Decreto, o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persona giuridiche;

- allorché sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;

- allorché svolga altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o semplicemente in contrasto con essa;

- allorché venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;

- allorché venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p. per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico; per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale; per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione; o in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato (3 anni).

L'Organismo di Vigilanza cessa il suo ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o

revoca. Il membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di lavoro sleale o non corretto tale da non garantire l'indipendenza di giudizio;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Amministratore unico.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo amministrativo prenderà senza indugio le decisioni del caso.

4.2 Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

Il membro dell'OdV dovrà verbalizzare i principali rilievi emersi nelle attività e nelle riunioni svolte.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori e dei partners;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificatamente, oltre ai compiti già citati

nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

- a) di verifica: raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Mco, attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne, attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi, coordinamento con le altre funzioni aziendali, compreso il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed il Responsabile della Trasparenza, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello per il rispetto del Piano anticorruzione in esso contenuto;
- b) di aggiornamento: interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con la funzione legale, e verifica dell'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione, valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate, monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;
- c) di formazione: coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- d) sanzionatorie: segnalazione di eventuali violazioni del Modello all'Amministratore

ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione, coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale, aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, l'Organo Amministrativo è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri d'iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partners o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03, Regolamento Europeo 679/2016) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partners e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Mco. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012 e L. 179/2017.

In particolare, valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello o, comunque, di comportamenti non in linea con il presente Modello;

- tali segnalazioni devono comunque essere formulate per iscritto, circostanziate e fondate su

elementi di fatto precisi e concordanti;

- i dipendenti con la qualifica di dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partners, di cui essi siano venuti a conoscenza;

- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;

- è garantita, comunque ed in ogni caso, la riservatezza dell'identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Mco. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, così come meglio specificato al paragrafo 7.11 che segue.

I canali con cui un dipendente Mco può effettuare la segnalazione di una violazione, o presunta tale, sono due:

- il primo consiste nel riferire, con le modalità sopra riportate, al proprio superiore,

- il secondo, utilizzabile anche nel caso in cui la segnalazione al superiore non dia esito o coinvolga proprio tale soggetto o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante, consistenel riferire direttamente all'ODV

Comunque ed in ogni caso sia il superiore che l'OdV nelle attività di gestione della segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante garantendolo, altresì, da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione come specificato nel successivo paragrafo 4.4.

Tutti i soggetti che non sono dipendenti di Mco., come consulenti, fornitori, partners, società di service, ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni giungono all'OdV e tramite l'indirizzo di posta avvreginaiproietti@gmail.com, il numero di telefono 333-9941111.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati previsti dal presente Modello e dal connesso Piano anticorruzione, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Mco o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partners, società di service;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal presente Modello
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di Mco. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;

- le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di attività considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società. Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, deve essere costantemente informato:
- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Mco al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012;
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partners che operano per conto di Mco nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da Mco.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di Mco, quali i consulenti, i fornitori, i partners e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a Mco.

Tutta la documentazione cartacea o informatica a cui avrà accesso l'OdV, non potrà in alcun modo essere portata fuori dall'azienda o duplicata tramite supporti informatici.

4.4 Segnalazioni delle violazioni del Modello

I funzionari, dipendenti della società e destinatari in genere hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati.

L'OdV s'impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno

violato il Modello o comunque non in linea con gli stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. Le archiviazioni vengono motivate per iscritto dall'OdV, con esplicito rinvio quanto alla gestione delle archiviazioni e della riservatezza del segnalante al paragrafo 6 che segue.

4.5 L'attività di relazione dell'OdV verso altri organi aziendali

L'attività di rapportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Mcp, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV predispone:

- semestralmente, un rapporto scritto per l'Organo Amministrativo sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- annualmente, una relazione descrittiva per il l'Organo Amministrativo contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici. Ogni qualvolta lo ritiene opportuno, può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

4.6 Autonomia operativa e finanziaria

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo al fine di svolgere l'attività assegnata.

5.1 Formazione e divulgazione del Modello

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il modello viene messo a disposizione di ogni dipendente sul sistema informativo aziendale; mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partners commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

Ogni comportamento posto in essere dai dirigenti, dai dipendenti dai collaboratori esterni o dai partners commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal suddetto documento, tale da comportare il rischio di commissione di un reato ivi sanzionato, potrà determinare per dirigenti e dipendenti l'avvio del processo disciplinare e, per gli altri soggetti sopra individuati la risoluzione del relativo rapporto contrattuale grazie all'attivazione di opportune clausole opportunamente inserite nella contrattualistica aziendale.

5.2 Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Mco. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

5.3 Informazione alle società di service

Le "società di service" sono fornitori della società che svolgono servizi e attività per Mco. Tali società devono essere informate del contenuto del Modello elaborato da Mco; atteso che è obiettivo della società che il comportamento di tutte le società di service sia conforme al dettato normativo del D. Lgs. 231/2001.

5.4 Informazione ai consulenti ed ai partners

Relativamente ai consulenti ed ai partners, Mco deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partners, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

6 Meccanismi di segnalazione (whistleblowing)

L'identità del segnalante verrà in ogni caso protetta, garantendosi la riservatezza dello stesso, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, la riservatezza circa l'identità del segnalante non possa essere opposta (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.). Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non sarà rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che segnala all'O.d.V. condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990, e successive modificazioni, fatta eccezione per i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto (ad esempio in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

In generale, dunque, la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, c. 1, lett. a), L. 241/1990.

7 Strumenti di comunicazione interna

Fatto salvo quanto indicato in materia di formazione, la Società attua comunque altre forme di comunicazione/informazione interna, tra le quali si segnalano:

- la pubblicazione nella rete intranet aziendale della normativa di riferimento;
- a segnalazione della pubblicazione e la piena e generale fruibilità della documentazione

da parte dei dipendenti;

- al momento dell'assunzione, la sottoscrizione da parte di ciascun neo-assunto di un apposito modulo per presa visione ed accettazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001;

3. Iniziative per promuovere un adeguato livello di trasparenza

Programma formativo

Nel triennio saranno programmati incontri di formazione volti a fornire al personale l'adeguata e necessaria conoscenza in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione unitamente alla formazione prevista dal sistema implementato ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001;

Coinvolgimento della struttura

La Società ritiene indispensabile il coinvolgimento degli uffici interessati alle tematiche contenute nel Programma, al fine di raccogliere i contributi e le proposte per la sua implementazione.

PARTE SPECIALE

1. I destinatari

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che agiscono nell'interesse di Mco. come Dipendenti, Dirigenti, Amministratori, consulenti e partners nonché collaboratori, terzi ed in generale tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati. L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto. Chiunque venisse a conoscenza di comportamenti che non rispettino le prescrizioni descritte nel presente documento, dovrà darne tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

2. Regole generali

Per tutte le fattispecie di reato sotto descritte e nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione aziendale, gli Organi Sociali di Mco, i dipendenti, i consulenti, i partners e le società di service, nella misura necessaria alle funzioni da loro svolte, devono in generale conoscere e rispettare:

- la normativa italiana e straniera applicabile;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- i principi sanciti dal Codice Etico adottato da Mco.;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico funzionale di Mco ed al sistema di controllo della gestione;
- le procedure aziendali;
- le comunicazioni organizzative.

In ogni caso, i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere sono soltanto quelli ivi tassativamente indicati e successivamente aggiornati ed introdotti dal legislatore.

Di seguito si provvede alla loro individuazione e disanima ordinandoli, per chiarezza espositiva, facilità di interpretazione ed applicazione del modello da parte dei destinatari, individuandoli in numero 15 gruppi.

Prima di entrare nella trattazione dei singoli reati, appare opportuno chiarire i caratteri identificativi e la struttura del reato. I suoi elementi essenziali sono:

- il fatto tipico costituito: dalla condotta del soggetto attivo - dall'evento - dal nesso di causalità che lega la condotta con l'evento, così come previsti nelle fattispecie di reato previste dal codice penale e dalle leggi speciali (principio c.d. della tipicità);

- la colpevolezza: intesa come presenza, nell'autore - soggetto agente, di quelle condizioni psicologiche che consentono di imputargli personalmente il fatto tipico integrante la fattispecie di reato legislativamente prevista.

- l'antigiuridicità: intesa come assenza di cause di giustificazione o di esimenti in capo all'autore del reato - soggetto agente.

Il reato si distingue in: delitti - ergastolo, reclusione e multa; contravvenzioni - arresto e ammenda.

Il soggetto agente per essere ritenuto responsabile di un reato deve essere imputabile, cioè al momento della realizzazione del reato deve essere capace di intendere e di volere.

Infatti:

Art. 42 comma 1 c.p. "Nessuno può essere punito per una azione od omissione prevista dalla legge come reato, se non l'ha commessa con coscienza e volontà".

I criteri di imputazione soggettiva del reato sono due:

il dolo: art. 42 comma 1 c.p. "nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come delitto, se non l'ha commesso con dolo, salvi i casi di delitto preterintenzionale o colposo espressamente preveduti dalla legge" - art. 43 c.p. "Il delitto è doloso o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente

preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione" consiste, quindi, nella volontà consapevole di realizzare il fatto tipico - vi è dolo nel soggetto agente se nella sua psiche c'è la rappresentazione o conoscenza degli elementi che integrano la fattispecie oggettiva prevista dalle norme di legge - dove rappresentazione o conoscenza consistono nella "previsione" dell'evento risultato dalla condotta criminosa;

la colpa: art. 43 comma 1 c.p. "il delitto è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline" - sicché la colpa non è altro che la violazione delle norme a contenuto precauzionale di diversa intensità precettiva. Consiste, in altre parole, nell'inosservanza del dovere oggettivo di diligenza inteso come livello minimo ed irrinunciabile di cautele nello svolgimento della vita sociale.

A questo punto, si ritiene soddisfatto il livello minimo di preparazione dei destinatari del presente modello ai fini dell'interpretazione dei reati di seguito esplicitati. Si segnala che si è proceduti all'analisi più pregnante per quelle fattispecie di reato più complesse e di più probabile verifica sulla base della mappatura delle aree di rischio riscontrate. Per i reati di più remota verifica, peraltro di meno complessa costruzione, si è proceduto ad un commento riassuntivo sufficiente alla descrizione del fatto tipico più ricorrente e della relativa condotta penalmente censurabile. Per ogni reato, comunque, sono state evidenziate le sanzioni cui sarebbe esposta la società in caso di suo coinvolgimento.

3 Catalogazione dei reati presupposto in ragione delle classi di rischio individuate

La Società, nell'individuazione delle procedure ritenute idonee alla prevenzione dei reati presupposto, ha classificato i reati in base alla presumibile frequenza di verificabilità del

reato all'interno della struttura societaria e alla connessione con gli specifici profili organizzativi e gestionali.

Oltre al rischio-reato in astratto, al quale è stato assegnato uno specifico livello di probabilità si è poi provveduto a valutare il rischio effettivo per la società, verificando preliminarmente l' idoneità dei protocolli comportamentali già esistenti e la eventuale necessità di implementarli per una più efficace attività di prevenzione.

4. Procedure generali di prevenzione

Le operazioni concernenti attività a rischio-reati devono essere sempre registrate documentalmente e verificabili con immediatezza.

Ogni documento afferente la gestione amministrativa o societaria deve essere redatto in conformità alla normativa vigente e sottoscritto da chi lo ha formato.

È vietato formare dolosamente in modo falso o artefatto documenti amministrativi o societari.

Nell'ambito dell'attività della società la richiesta e l'ottenimento di un provvedimento amministrativo, nonché lo svolgimento delle procedure necessarie al conseguimento di contributi, finanziamenti pubblici, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo devono essere conformi alla legge ed alla normativa di settore.

È fatto obbligo di registrare documentalmente ogni movimentazione di denaro e di fondi della società.

Nei rapporti con i rappresentanti della Asp, Regione, Provincia, Comune ovvero di qualsiasi altro ente pubblico o pubblica amministrazione, anche delle Comunità europee, è fatto divieto a chiunque operi in nome e per conto della società di condizionare le decisioni con violenza, minaccia o inganno.

L'Amministratore e coloro che svolgono funzioni dirigenziali sono tenuti alla reciproca informazione e consulenza in tutte le ipotesi in cui l'attività dell'uno possa riguardare la competenza dell'altro. La stessa regola vale

per tutti coloro che partecipano a fasi diverse di una medesima procedura amministrativa o societaria.

Ogni attività deve essere autorizzata specificamente o in via generale da chi ne abbia il potere.

L'Amministratore, in ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, può adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni. La delega è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto;
- f) che alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

Nelle ipotesi in cui il trasferimento di funzioni avvenga in materia di organizzazione del lavoro il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel rispetto dei medesimi limiti e condizioni di cui sopra.

In questo caso permane l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita tale delega non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

L'Amministratore nello stipulare convenzioni con Organizzazioni ed Enti Privati deve selezionare la controparte negoziale in modo da garantire adeguati standards qualitativi della prestazione offerta.

Eventuali incarichi di consulenza esterna devono essere conferiti solo in presenza di reali esigenze aziendali e la relativa proposta deve essere

formalizzata per iscritto recando l'indicazione espresso del compenso pattuito.

I fornitori devono essere selezionati in base a criteri di scelta individuati nel rispetto della legislazione regionale, nazionale e comunitaria, nonché tenendo conto dei protocolli comportamentali già esistenti. In particolare, nell'individuazione del fornitore si dovrà far riferimento all'albo dei fornitori, agli accordi quadro e ai contratti di fornitura vigenti.

I contratti stipulati con consulenti e fornitori devono contenere specifiche clausole per l'immediata risoluzione del rapporto nelle ipotesi di inosservanza, da parte di questi, del Modello, nonché di elusione fraudolenta dello stesso, limitatamente alle procedure, richiamate nei contratti, attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione.

5 Scheda di analisi e valutazione dei processi

Nei paragrafi successivi il rischio di configurabilità dei reati disciplinati dagli articoli 24 – 25-duodecies D.lgs 231/2001 è valutato in base agli indici indicati nella tabella sottostante.

Matrice di valutazione rischi		Entità del danno			
		1	2	3	4
Probabilità di accadimento	1	1	2	3	4
	2	2	4	6	8
	3	3	6	9	12
	4	4	8	12	16

Entità del danno da 1 a 4 = Basso

Entità del danno da 4 a 8 = Accettabile

Entità del danno da 8 a 12 = Rilevante

Entità del danno da 12 a 16 = Alto

Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 24 D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 24 D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento e procedura da adottare e implementare	Entità del rischio (P x D)
Fatturazione	Presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti informazioni non vere, ovvero informazioni non vere, al fine di ottenere rimborsi, finanziamenti, contributi o altre erogazioni comunque denominate da parte della Regione, della Provincia, Comune o altri enti pubblici o anche della Comunità Europea	<p>E' vietato emettere fatture per prestazioni non realmente erogate ovvero fatturare utilizzando un'impropria codifica delle prestazioni erogate e delle diagnosi.</p> <p>E' vietato altresì non emettere note di credito, laddove siano state fatturate, anche se per errore, prestazioni in tutto o in parte inesistenti o comunque non finanziabili.</p> <p>L'amministratore si riunisce trimestralmente con gli addetti alla contabilità, interni o esterni alla società, per esaminare a campione la correttezza della fatturazione, confrontando i risultati con i dati contenuti nelle cartelle dei clienti e degli eventi.</p> <p>E' opportuna, ove non già previsto, la creazione di un sistema di archiviazione informatica delle fatture.</p>	Basso
Erogazione di benefits o altri incentivi	Presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti informazioni non vere, ovvero informazioni non vere, al fine di ottenere rimborsi, finanziamenti, contributi o altre erogazioni comunque denominate da parte della Regione, della Provincia, Comune o altri enti pubblici o anche della Comunità Europea	<p>Non è consentito all'Amministratore della società, promettere o erogare partecipazioni al fatturato, benefits o altri analoghi incentivi, parametrati al futuro conseguimento di risultati finanziari, il cui ottenimento nell'esercizio appaia straordinariamente difficile.</p> <p>Con specifico riferimento al personale addetto alla fatturazione, non si può prevedere che il relativo stipendio contempra ad personam, in qualsiasi forma, incentivi commisurati al risultato finanziario dell'impresa.</p>	Basso

Istruzione e gestione delle pratiche di finanziamento	Presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti informazioni non vere, ovvero informazioni dovute, al fine di ottenere rimborsi, finanziamenti, contributi o altre erogazioni comunque denominate da parte della Regione, della Provincia, Comune o altri enti pubblici o anche della Comunità Europea.	L'Odv, ove la struttura intraprenda delle pratiche di finanziamento, deve verificare la correttezza delle medesime.	Basso
Redazione e gestione degli archivi dei clienti e delle manifestazioni organizzate.	Presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti informazioni non vere, ovvero informazioni dovute, al fine di ottenere rimborsi, finanziamenti, contributi o altre erogazioni comunque denominate da parte della Regione, della Provincia, Comune o altri enti pubblici o anche della Comunità Europea	L'Odv, ove la struttura intraprenda delle pratiche di finanziamento, deve verificare la correttezza delle medesime. I soggetti che all'interno della società sono preposti alla redazione di documenti relativi ai clienti sono tenuti all'osservanza dell'obbligo di veridicità dei dati e dei fatti dichiarati e al rispetto delle procedure previste per l'archiviazione dei medesimi. L'amministratore è tenuto al controllo della completezza e della regolarità della documentazione relativa alle manifestazioni ed ai convegni organizzati. I dati dei partecipanti alle suindicate manifestazioni devono essere trattati nel rispetto del Regolamento UE679/2016	Basso
Accesso alla rete informatica	Accesso irregolare o da parte di personale non autorizzato alla rete informatica ed ai sistemi informatici della società	Nel rispetto della normativa relativa alla privacy ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete informatica aziendale sono attribuite una user ID e una password personali, che lo stesso si impegna a non comunicare a terzi, salvo che all'Odv per lo svolgimento dei suoi compiti. È vietato utilizzare la user ID o la password di altro operatore. L'elenco delle passwords e i relativi aggiornamenti sono trasmessi al Responsabile del sistema informativo il quale ne cura l'archiviazione. L'Odv si impegna a predisporre, ove la struttura non ne sia già provvista, di un sistema di controlli interni all'azienda che preveda, in caso di violazione un adeguato sistema sanzionatorio.	Accettabile

<p>Gestione degli adempimenti fiscali</p>	<p>La società induce in errore, con artifici e raggiri, l'ente pubblico di riscossione con riferimento al calcolo e al versamento degli adempimenti fiscali.</p>	<p>L'amministratore deve verificare semestralmente la correttezza degli adempimenti fiscali. Inoltre è necessario predisporre un controllo periodico in contraddittorio con il professionista incaricato alla tenuta delle scritture contabili.</p>	<p>Accettabile</p>
<p>Fornire servizi per la P.A. e Rapporti con la P.A.</p>	<p>Rischio di corruzione o concussione</p>	<p>Esplicita previsione tra i principi etici del divieto di pratiche collusive I Responsabili della struttura debbono gestire personalmente i rapporti con la P.A. (ovvero farli gestire da soggetto di loro fiducia). Il soggetto designato alla gestione dei rapporti con la P.A. deve documentare l'attività svolta, mantenendo traccia delle informazioni e dei documenti forniti. Inoltre, deve essere redatto apposito verbale delle operazioni svolte.</p>	<p>Basso</p>

7 Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 24 bis D.lgs. 231/2001

La Società in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 24 bis D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento e procedura da adottare e implementare	Entità del rischio (P x D)
Gestione database	<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico. Inserimento nel sistema di dati non corrispondenti al vero o alterazione di dati in precedenza immessi. Falsificazione, in altre forme, del documento informatico. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso</p>	<p>La Società, ove non ne fosse già provvisto nomina un Responsabile per la gestione del sistema informativo.</p> <p>Quest'ultimo annota in un registro l'identità dei soggetti ai quali è consentito l'accesso ai propri database ovvero la veridicità dei dati identificanti i soggetti autorizzati all'accesso.</p> <p>La società custodisce, tramite un soggetto a ciò formalmente delegato, copia della suddetta documentazione per l'intera durata di validità delle credenziali di autenticazione concesse, internamente o da ente certificatore terzo. Ogni variazione apportata al profilo dell'utente, nonché l'esclusione dal sistema informativo saranno comunicate per iscritto dal responsabile esclusivamente al titolare del profilo utente modificato.</p> <p>La distruzione di detta documentazione</p> <p>È consentita esclusivamente al cessare dell'obbligo legale di conservazione di ciascun documento creato dal soggetto al quale si sono rilasciate le credenziali di autenticazione.</p> <p>La società, nella figura del Responsabile per la gestione del sistema informativo, in collaborazione con l'eventuale software house esterna, verifica sempre all'atto dell'installazione e, successivamente, tramite cicliche rivalutazioni, l'impossibilità da parte degli operatori di</p>	Accettabile

		<p>accedere ai dati archiviati per distruggerli, deteriorarli, cancellarli, sopprimerli o alterarli sotto ogni forma in tutto o in parte.</p> <p>E' fatto salvo il diritto del titolare dell'informazione di richiederne formalmente l'integrazione, la cancellazione o la rettifica che dovranno avvenire tramite un apposito profilo, utilizzabile esclusivamente da un soggetto autorizzato per il tempo strettamente necessario al compimento di tale operazione.</p> <p>Il Responsabile per la gestione del servizio informativo vigila affinché nessun altro operatore abbia all'interno del suo abituale profilo la possibilità di effettuare le suddette modifiche.</p>	
<p>Installazione di software da parte di soggetti terzi per la fatturazione o altre attività</p>	<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico. Inserimento nel sistema di dati e di dati non corrispondenti al vero o alterazione di dati in precedenza immessi. Falsificazione, in altre forme, del documento informatico. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso</p>	<p>Nell'ipotesi di installazione, in conformità alla normativa vigente, di software da parte di terzi che partecipano al processo formativo del dato utilizzato per la rendicontazione delle attività. svolte e loro successiva fatturazione e per l'analisi dei flussi informativi, il Responsabile per la gestione del servizio informativo si impegna ad effettuare un costante monitoraggio sulla corrispondenza tra i settaggi dei suddetti programmi e le disposizioni in materia.</p> <p>E' fatto divieto ad ogni operatore di modificare contenuti e settaggi dei suddetti programmi se non in ottemperanza ad idonee disposizioni da parte dell'ente pubblico di riferimento ed esclusivamente per la parte che il programmatore del software avrà lasciato alla configurazione ad opera dell'utente finale.</p> <p>E' fatto, altresì, espresso divieto agli operatori di procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare codici, parole chiave o altri mezzi idonei al superamento delle misure di sicurezza poste a protezione dei software.</p>	<p>Accettabile</p>

<p>Gestione registro iscritti ai convegni e gestione database aziendali</p>	<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico. Inserimento nel sistema di dati e di dati non corrispondenti al vero o alterazione di dati in precedenza immessi. Falsificazione, in altre forme, del documento informatico. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici. Detenzione e diffusione abusiva di codici di Accesso.</p>	<p>È fatto obbligo all'Amministratore di sistema e all'Amministratore univo di esaminare, almeno due volte l'anno, un campione significativo di cartelle verificando la congruenza dei dati ivi riportati Il verbale deve essere inviato all'Odv . L'Amministratore, anche tramite un responsabile a ciò formalmente delegato, cura che sia effettuata periodicamente una verifica sulla piena corrispondenza di quanto riportato nel verbale con i dati contenuti nei database aziendali.</p>	<p>Basso</p>
<p>Rilascio certificati e notificazioni</p>	<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico. Inserimento nel sistema di dati e di dati non corrispondenti al vero o alterazione di dati in precedenza immessi. Falsificazione, in altre forme, del documento informatico. Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso</p>	<p>Il Responsabile per la gestione del sistema informativo verifica l'impossibilità da parte degli operatori di sistema di modificare le informazioni oggetto di certificazione tramite un'opportuna organizzazione di profili operatore e regole di sistema che garantiscono l'impossibilità di alterare il dato inserito da altri ed, anche se trascorso un lasso temporale rilevante, dallo stesso operatore. È fatto obbligo al Referente per la gestione del sistema informativo di elaborare e trasmettere ove previsto alla questura, al comune, o ad altro ente, registrazioni circa le operazioni della struttura, di certificare all'Amministratore la corrispondenza al vero di quanto contenuto nella notifica.</p>	<p>Basso</p>

8. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 24 bis D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 24 ter D.lgs. 231/2001, valuta che: sia da considerare del tutto estranea all'attività di impresa svolta dalla Società la fattispecie penale, in esso richiamata, dell'illegale fabbricazione e detenzione di armi, rispetto alla quale pertanto la Società ritiene che, tenuto conto dell'attività di impresa e della struttura logica dell'azienda, tale rischio-reato sia da considerare inesistente; - per quel che riguarda le ipotesi associative richiamate esse prevedono quali requisiti tipici la stabilità del vincolo associativo, desumibile da un certo livello di organizzazione dell'associazione e il perseguimento di una finalità associativa consistente nella realizzazione di programma delittuoso generico, di commettere cioè una serie indeterminata di delitti. E' da escludere, pertanto, la possibilità di immaginare nel caso della società, e più in generale di ogni impresa lecita, la realizzazione della condotta di costituzione di una associazione a ciò finalizzata.

L'unico rischio che in astratto potrebbe ricorrere è quello che la struttura organizzativa societaria sia utilizzata da più persone al fine di realizzare una serie di delitti nell'interesse o a vantaggio della società stessa; ipotesi che la giurisprudenza spesso riconduce alla figura dell'art. 416 c.p. piuttosto che al mero concorso di persone in più reati. In quest'ottica, è evidente, però, come tale rischio non sia individuabile ex ante da parte della Società, in quanto la stessa non nasce come associazione criminale, ma si leghi ad un fenomeno di devianza dipendente dalle determinazioni di alcuni suoi membri che decidono di sfruttare l'organizzazione di persone e di mezzi, tipica di ogni impresa, per fini criminali ovvero agevolino dall'esterno, tramite il perfezionamento di rapporti contrattuali, organizzazioni di tipo mafioso.

In merito a questa astratta possibilità la Società ha individuato taluni principi generali di comportamento da richiamare espressamente nelle attività ritenute maggiormente esposte a tale rischio. L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento e procedura da adottare e implementare	Entità del rischio (P x D)
Affidamento incarichi professionali; Selezione fornitori e partners commerciali; Selezione e assunzione del personale; Acquisto di beni e servizi	Perfezionamento di rapporti contrattuali con organizzazioni criminali di tipo mafioso volte consapevolmente al sostegno o al rafforzamento delle stesse organizzazioni.	La società si impegna ad operare secondo la legge e le regole del mercato, proprie del settore, al fine di garantire il rispetto dei principi di libera concorrenza e a vigilare affinché, allo stesso modo, si comportino tutti coloro che agiscano nell'interesse o a vantaggio della struttura. Sarà vietato perciò l'approfittamento, in qualunque forma, di eventuali condizioni di assoggettamento ambientale, che determinino situazioni di disparità nelle contrattazioni, ovvero intrattenere rapporti commerciali con i soggetti che si sa essere appartenenti	Accettabile

		<p>ad associazioni di tipo mafioso.</p> <p>Nella scelta dei fornitori e partners, l'Amministratore e i suoi collaboratori tengono conto, oltre che delle procedure di sistema, della convenienza economica, anche della qualità ed affidabilità degli stessi.</p> <p>A tal fine la Direzione amministrativa predispone delle Schede di Valutazione dei fornitori dove sono registrati tutti i fornitori della struttura.</p> <p>Le relazioni con i fornitori sono regolate da contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.</p> <p>L'Amministratore procede, altresì, personalmente o tramite delegato alla redazione di specifici moduli d'ordine per controllare e gestire i rapporti con i fornitori.</p> <p>La Società si impegna a garantire il rispetto delle disposizioni normative in materia di assunzione del personale e del suo trattamento economico.</p>	
Gestione dei procedimenti giudiziari	La fattispecie di cui al reato ex 416 c.p. potrebbe configurarsi in caso di associazione di tre o più persone allo scopo di commettere più delitti collegati all'attività posta in essere.	L'Odv vigila sul comportamento dei dipendenti della struttura e dei soggetti terzi che collaborano con la medesima.	Basso
Adempimenti per la gestione del personale	Si potrebbe configurare uno dei reati di cui all'art. 24 ter nel caso dell'associazione di tre o più persone allo scopo di definire un disegno criminoso al fine di commettere uno o più delitti collegati all'attività posta in essere		Basso

Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Gestione ordine di pagamento	Dazione o promessa di denaro o altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio in cambio del compimento di un atto contrario o conforme ai doveri di ufficio. Induzione o costrizione di altri alla promessa o dazione indebita di denaro o altre utilità.	L'Amministratore deve rendere pubblica l'identità dei soggetti Abilitati all'autorizzazione delle disposizioni di pagamento e i limiti entro i quali gli stessi possono operare.	Basso
Rapporti con i fornitori	Induzione o costrizione di altri alla promessa o dazione indebita di denaro o altre utilità.	È vietato al personale medico della Società di ricevere denaro o qualsiasi altra utilità da fornitori o da chiunque altro produca, venda o promuova presidi. I fornitori devono essere scelti in base a criteri individuati nel rispetto della normativa regionale, nazionale e comunitaria.	Basso
Accettazione clienti e partecipanti agli eventi	Dazione o promessa di denaro o altra utilità in cambio del compimento di un atto contrario o conforme ai doveri di ufficio. Induzione o costrizione di altri alla promessa o dazione indebita di denaro o altre utilità.	La gestione delle liste di attesa dei clienti deve essere rigorosamente improntata ai principi di uguaglianza e imparzialità e al rispetto dell'ordine prestabilito. La società ha predisposto un iter da seguire nel rispetto dei predetti principi nel corso della organizzazione dell'evento, dall'accettazione dell'incarico allo svolgimento della manifestazione È vietato a tutti i soggetti previsti dall'art. 5 del Decreto di ricevere denaro, doni o qualsiasi altra utilità, o di accettarne la promessa da chiunque, nei rapporti con la Società, voglia conseguire un trattamento in violazione della normativa o delle disposizioni interne impartite da chi ne ha il potere.	Basso

10. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 bis D.Lgs 231/2001

La Società, in merito alla astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'rt. 25 bis 1 D.Lgs 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato Per quel che riguarda i reati presupposto previsti all'art. 25 bis del decreto va osservato come alcune delle fattispecie penali in esso richiamate siano da considerare del tutto estranee alle attività di impresa svolta dalla società. Si tratta delle fattispecie di contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473c.p.) e introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p). Per le restanti ipotesi, l'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Cassa	Detenzione, spendita o messa altrimenti in circolazione di monete falsificate ricevute in buona fede.	Nel caso di pagamenti in contanti è fatto obbligo per l'addetto agli incassi di verificare la genuinità del denaro mediante l'utilizzazione di apposito strumento di rilevazione della falsità. Nel caso di monete o biglietti contraffatti, l'addetto agli incassi deve informare senza ritardo l'Amministratore attraverso apposita nota, allegando le monete o i biglietti; l'Amministratore deve rilasciargli apposita ricevuta e informare immediatamente l'autorità di pubblica sicurezza.	Basso

11. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 ter D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 ter D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Attività societaria	Compimento dei reati di cui all'art. 25 ter.	Ai fini della salvaguardia degli interessi sociali, dei soci e dei creditori, l'Amministratore e ogni altro soggetto coinvolto, anche di fatto, nell'attività societaria, devono osservare le disposizioni di legge a tutela dell'informazione e trasparenza societaria, nonché della formazione del capitale e della sua integrità.	Accettabile
Redazione documenti contabili	Formazione, redazione o approvazione di un bilancio o di altre comunicazioni sociali contenenti fatti o valutazioni ingannevoli sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società.	Il bilancio deve essere redatto con chiarezza e deve rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria della società e il risultato economico dell'esercizio. L'Amministratore ed ogni altro oggetto coinvolto, anche di fatto, nell'attività societaria, devono uniformare le procedure contabili e amministrative ai principi contabili stabiliti dalle Commissioni dei Consigli Nazionali dei dottori e dei ragionieri commercialisti, nonché ad ogni altro principio internazionale recepito nel nostro sistema. L'Odv può chiedere di esaminare la bozza di bilancio prima della data fissata per la sua adozione.	Accettabile
Disposizione del patrimonio sociale	Operazioni di riduzione o aumento fittizio del capitale sociale o di ripartizione di utili fittizi o non distribuibili atte a pregiudicare i creditori sociali.	È vietato porre in essere, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del capitale.	Accettabile

12. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 quater del D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 quater D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Assunzione del personale	Contribuire ad agevolare persone partecipi o sospettate di appartenere ad associazioni con finalità di terrorismo o di Eversione dell'ordinamento democratico o a sostenere economicamente, in qualunque forma, le predette associazioni.	Con riferimento all'assunzione del personale, la società si impegna al rispetto di tutte le disposizioni stabilite dalla normativa e dal C.C.N.L. vigenti, allo scopo di impedire che soggetti dediti, in qualsiasi forma, ad attività di terrorismo o di eversione di cui all'art.25 quater del D.lgs.231/2001, tentino di rivestire nell'azienda ruoli di copertura. Le procedure di assunzione sono informate ai seguenti principi: garanzia della copertura dei posti rispetto alle effettive esigenze dell'attività aziendale; ottenimento del migliore rapporto possibile, nell'ambito delle condizioni di mercato, tra le caratteristiche del ruolo da ricoprire e le qualità professionali dei candidati. L'OdV verifica la redazione di schede informative relative al personale.	Accettabile
Redazione documenti contabili	Formazione, redazione o approvazione di un bilancio o di altre comunicazioni sociali contenenti fatti o valutazioni ingannevoli sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società.	Allo scopo di evitare il rischio di qualsiasi tipologia di finanziamento ad associazioni che perseguano finalità di terrorismo o di eversione, ogni spesa deve essere sempre prontamente rendicontata, pienamente corrispondente alla causale, e deve riferirsi a contratti con soggetti di cui sia certa la identificazione. Qualsiasi attività diretta, con qualsiasi mezzo, alla raccolta, alla provvista, all'intermediazione, al deposito, alla custodia o all'erogazione di fondi o di risorse economiche, in qualunque modo realizzati, non deve essere destinata, in	Accettabile

		tutto o in parte, a compiere uno o più delitti con finalità di terrorismo o di eversione.	
--	--	---	--

13. Reati previsti dall'art. 25 quater I del D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione del reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25 quater I D.lgs. 231/2001, ritiene che, tenuto conto dell'attività di impresa e della struttura logistica dell'azienda, tale rischio sia da considerare inesistente.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Gestione locali	Mutilazione o lesione degli organi genitali femminili in assenza di esigenze terapeutiche	È severamente vietato adibire la struttura della Società, anche occasionalmente allo svolgimento di attività che possano, anche solo indirettamente, agevolare l'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.	Inesistente

14. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 quinquies del D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001, ritiene che:

- talune fattispecie in esso richiamate siano da considerare del tutto estranee all'attività di impresa svolta dalla società. Si tratta delle ipotesi di prostituzione minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, tratta di persone e acquisto e alienazione di schiavi;

- le uniche fattispecie che potrebbero in astratto essere commesse nell'interesse o a vantaggio dell'ente, seppur il rischio è da considerarsi assai remoto, sono quelle relative alla riduzione o mantenimento in schiavitù, nonché alla detenzione di materiale pornografico e alla pornografia minorile o virtuale, purché queste ultime siano finalizzate al commercio del materiale pornografico.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Assunzione e trattamento normativo economico del personale	Riduzione o mantenimento in schiavitù attraverso condotte violente, minacciose, fraudolente o abusive volte a sfruttare una situazione di inferiorità fisica o psichica o una condizione di necessità di taluno.	<p>È fatto obbligo alla società di rispettare tutte le disposizioni vigenti stabilite dalla normativa e dal C.C.N.L. in materia di assunzione e di trattamento normativo ed economico, allo scopo di evitare la verifica di fenomeni di riduzione e mantenimento in schiavitù o servitù, di tratta e di acquisto di schiavi.</p> <p>In merito ai principi cui informare le procedure di assunzione si rinvia a quanto previsto nelle procedure di prevenzione dei reati di cui all'art. 25 quater con riferimento all'attività a rischio (Assunzione del personale).</p> <p>Al fine di garantire il rispetto dei predetti obblighi i dipendenti dovranno essere interpellati periodicamente sul rispetto della normativa in tema di assunzione e di svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso la compilazione in forma anonima di appositi questionari, da inviare al soggetto responsabile del personale e all'Odv.</p>	Basso
Rapporti con i dipendenti	Riduzione o mantenimento in schiavitù attraverso condotte violente, minacciose, fraudolente o abusive volte a sfruttare una	A tutti coloro che svolgono funzioni di direzione o vigilanza sul personale è vietato esercitare violenza, minaccia, abuso di autorità o	Basso

	situazione di inferiorità fisica o psichica o una condizione di necessità di un dipendente.	approfittamento delle condizioni di necessità nei confronti dei dipendenti, al fine di determinarne lo sfruttamento in qualunque sua forma. E' vietata altresì l'offerta di utilità a chiunque abbia l'autorità su un sottoposto al fine di ridurlo in uno stato di assoggettamento o di schiavitù.	
--	---	---	--

15. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 sexies D.lgs. 231/2001 e illeciti amministrativi previsti dall'art. 187 bis e ter t.u.f. in relazione a quanto disposto dall'art. 187 quinquies t.u.f.

Con riguardo ai reati di cui all'articolo 25 sexies D.lgs 231/2001 e agli illeciti amministrativi previsti dall'articolo 187 quinquies del T.u.f., i medesimi non possono realizzarsi in considerazione delle dimensioni e della struttura della società .

16. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 septies D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 septies D.lgs.231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Organizzazione aziendale	Errate modalità di gestione della organizzazione.	Nello svolgimento della propria attività, la società deve assicurare il rispetto da parte dei soggetti a ciò legalmente obbligati di tutte le misure di prevenzione collettive e individuali stabilite dalla normativa vigente, affinché non si verifichino fatti di omicidio colposo e lesioni colpose per inosservanza di norme antinfortunistiche o poste a tutela dell'igiene o della salute sul lavoro. Tutti gli aggiornamenti legislativi in materia di sicurezza	Basso (si rimanda al documento di valutazione dei rischi).

		<p>sul lavoro devono essere recepiti dalla società e portati tempestivamente a conoscenza dei soggetti destinatari.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a assicurare che le misure di prevenzione rilevanti per la salute e la sicurezza del lavoro siano prontamente aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi/produuttivi e al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.</p> <p>È compito dell'Amministratore prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, una necessaria articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri indispensabili per un'efficace valutazione, gestione e controllo del rischio.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a improntare l'organizzazione del lavoro, la concezione dei posti, la scelta delle attrezzature, nonché la definizione dei metodi di produzione, al rispetto dei principi ergonomici.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a garantire che il numero dei lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio non ecceda quello strettamente necessario a garantire un'efficiente organizzazione; a tal fine è obbligato comunque a ridurre al minimo indispensabile l'accesso alle zone che espongano ad un rischio grave e specifico di quei lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e relativo addestramento</p>	
Informazione	Attività di informazione ai lavoratori sui rischi connessi al lavoro svolto e ai locali e/o strumenti di svolgimento	All'atto dell'assunzione il datore di lavoro, o altro soggetto a ciò delegato, è tenuto a fornire per iscritto a ciascun lavoratore un'adeguata informazione sui rischi sulla salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività della Società, nonché sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.	Basso (Per una valutazione più dettagliata dei rischi si rimanda al Documento di valutazione Rischi già adottato dalla società).

		L'Odv deve vigilare sull'attività informativa nei confronti dei neoassunti e predisporre una documentazione informativa adeguata per i medesimi soggetti.	
Formazione	Insufficiente attività di formazione dei lavoratori	<p>Il datore di lavoro è tenuto a fornire al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e al medico competente le informazioni concernenti la natura dei rischi, l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive.</p> <p>Il datore di lavoro, o altro soggetto a ciò delegato, è tenuto a garantire che i lavoratori e il loro rappresentante per la sicurezza abbiano una sufficiente e adeguata formazione finalizzata all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi.</p> <p>In particolare, la formazione e l'eventuale addestramento deve tener conto delle specificità afferenti le mansioni, i danni e le conseguenti misure di prevenzione.</p> <p>La predetta formazione deve essere periodicamente aggiornata in ragione dell'evoluzione dei rischi individuati nel DVR e dell'insorgenza di nuovi rischi, e in ogni caso in ragione di eventuali modifiche normative.</p> <p>In merito all'organizzazione della formazione il datore di lavoro, o altro soggetto a ciò delegato, deve consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.</p> <p>L'espletamento dell'attività di formazione è sempre documentato in forma scritta e deve essere trasmessa all'Odv.</p>	Basso (Per una valutazione più dettagliata dei rischi si rimanda al Documento di valutazione Rischi già adottato dalla società).
Esposizione a fattori di rischio per la salute dei lavoratori.	Violazione regole sulla esposizione a fattori di rischio per la salute dei lavoratori.	A tutti i lavoratori è fatto obbligo di osservare le norme vigenti nonché le disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di	Basso (Per una valutazione più dettagliata dei rischi si rimanda al Documento di valutazione Rischi già adottato dalla società).

		<p>protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione.</p> <p>Il medico competente è tenuto a osservare gli obblighi previsti a suo carico dal d. lgs. n. 81 del 2008.</p> <p>Tutti coloro che in base al Documento di valutazione dei rischi entrino o possano entrare in contatto con agenti chimici, fisici o biologici sui luoghi di lavoro sono tenuti ad adottare i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale forniti dal datore di lavoro, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.</p>	
--	--	--	--

17 Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 octies D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 octies D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
<p>Compimento di operazioni negoziali e non, atte a ostacolare l'individuazione della provenienza delittuosa di beni, denaro o altra utilità</p>	<p>È vietata la sostituzione e il trasferimento di beni o denaro effettuati allo scopo di occultarne o dissimularne l'origine illecita, quando si abbia fondato motivo di ritenere che provengano da attività delittuose. È altresì vietato, negli stessi casi, l'acquisto, la ricezione o l'occultamento di denaro o beni ovvero la dissimulazione della loro reale natura, provenienza o proprietà. Le operazioni di trasferimento di denaro contante, di assegni di conto corrente, di vaglia postali e cambiari, di assegni circolari devono avvenire nel rispetto dei limiti previsti dagli artt. 49 e 50 del d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 e successive modificazioni. L'amministratore deve assicurare che il personale addetto al servizio di tesoreria riceva una adeguata informazione circa la tipologia di operazioni da considerare a rischio riciclaggio.</p>	<p>L'Odv dispone annualmente attività formative relative ai soggetti che svolgono compiti di tesoreria. L'Odv, trimestralmente verifica insieme ai consulenti contabili le operazioni di trasferimento di denaro contante, assegni, vaglia cambiali e postali.</p>	<p>Accettabile</p>
<p>Compimento di operazioni negoziali e non, atte a ostacolare l'individuazione della provenienza delittuosa di beni, denaro o altra utilità.</p>	<p>Occultamento di attività delittuose.</p>	<p>L'Amministratore ed i dipendenti, ognuno in base al proprio ruolo e funzione, devono procedere sempre ad un'adeguata identificazione di clienti e fornitori e ad una corretta conservazione della relativa documentazione. Tale procedura comporta, in particolare, l'acquisizione preventiva di informazioni commerciali sul fornitore, la valutazione del prezzo offerto in relazione a quello</p>	<p>Accettabile</p>

		<p>di mercato.</p> <p>L'amministratore, ove non intenda provvedervi personalmente, individua un soggetto responsabile dell'esecuzione del contratto al quale è demandata la verifica della corrispondenza tra i soggetti destinatari dei pagamenti e quelli che siano effettivamente controparti della transazione commerciale. L'Odv semestralmente procede ad una verifica a campione sulle operazioni negoziali poste in essere dalla società. Inoltre l'Odv deve implementare, ove insufficiente, il sistema di acquisizione e gestione dati.</p>	Accettabile
--	--	---	-------------

18. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 novies D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 novies D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Gestione sistemi informativi	Detenzione abusiva, a scopo imprenditoriale, di programmi software coperti da licenza	<p>Il Responsabile per la gestione del sistema informativo, anche attraverso il registro delle autorizzazioni, l'identità dei soggetti ai quali consente l'accesso ai propri database ovvero la veridicità dei dati identificanti i soggetti autorizzati all'accesso. Nell'ipotesi in cui tale attività sia affidata ad un ente certificatore terzo, la società gli trasmette la relativa documentazione.</p> <p>La società custodisce, tramite il Responsabile per la gestione del sistema informativo, copia della suddetta documentazione per l'intera durata di validità delle credenziali di autenticazione concesse, internamente o da ente certificatore terzo. La distruzione di detta documentazione è consentita esclusivamente al cessare dell'obbligo legale di conservazione di ciascun documento creato dal soggetto al quale si sono rilasciate le credenziali di autenticazione.</p> <p>E' fatto salvo il diritto del titolare dell'informazione di richiederne formalmente l'integrazione, la cancellazione o la rettifica che dovranno avvenire tramite un apposito profilo, utilizzabile esclusivamente da un soggetto autorizzato per il tempo strettamente necessario al compimento di tale operazione. Il Responsabile per la gestione del sistema informativo vigila affinché nessun altro operatore abbia all'interno del suo abituale profilo la possibilità di effettuare le suddette modifiche.</p>	Accettabile

Acquisto prodotti	Acquisto di prodotti non contrassegnati da marchio Siae o che violano la normativa in tema di diritto d'autore.	L'Amministratore, o altro soggetto a ciò specificamente delegato, deve predisporre, tramite le modalità operative ritenute più opportune, che all'atto della ricezione delle merci siano operati gli opportuni controlli sulla presenza dei necessari contrassegni SIAE.	Basso
Comunicazioni obbligatorie SIAE	Mancata o falsa comunicazione alla Siae dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'art. 181 bis della legge 633/1941	<p>Nel caso in cui la società sia tenuta a comunicazioni obbligatorie nei confronti della SIAE, l'Amministratore, ove non voglia provvedere personalmente, individua il soggetto deputato alle suddette comunicazioni, specificandone le relative competenze.</p> <p>I dati oggetto di comunicazione devono essere controllati prima del relativo invio da un soggetto diverso da quello individuato quale responsabile delle comunicazioni obbligatorie.</p> <p>Al soggetto deputato alle comunicazioni è fatto obbligo di provvedere anche alla loro archiviazione.</p>	Basso

19. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 decies del D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 decies del D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Gestione contenzioso legale	Pressioni, minacce o promesse di utilità nei confronti di un soggetto apicale o poste in essere da parte del diretto superiore nei confronti del dipendente o di un collaboratore a vario titolo della società al fine di non far rendere dichiarazioni che potrebbero danneggiare la Società o di rendere dichiarazioni vantaggiose per la stessa nel corso di un procedimento penale nel quale siano imputati.	<p>I soci e i dipendenti devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione senza ostacolare in nessun modo le funzioni dell'Autorità giudiziaria. La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad influenzare la libera determinazione di chi sia chiamato a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità giudiziaria anche attraverso la prospettazione di vantaggi di qualsivoglia natura.</p> <p>La società si impegna a garantire che la scelta della difesa legale da parte dei propri organi e dipendenti in procedimenti inerenti la funzione o l'attività svolta in seno alla società avvenga in condizioni di autonomia e libertà decisionale.</p> <p>La società ha individuato in organigramma le aree aziendali e i soggetti coinvolti nel processo esplicitandone le relative competenze. La società prestabilisce le condizioni e i criteri in base ai quali offrire eventuale assistenza legale ai propri organi o dipendenti per i procedimenti penali che li vedano coinvolti in relazione alla funzione o all'attività svolta. L'Amministratore effettua sempre un accurato controllo sulle fatture per spese giudiziarie sostenute dalla società a favore dei propri organi o dipendenti al fine di verificare che i pagamenti effettuati siano coerenti con i criteri e le condizioni prestabiliti per l'assistenza. La società si impegna a comunicare</p>	Accettabile

		all'OdV i nominativi dei propri dipendenti/ soci indagati o imputati e dei loro legali difensori e a effettuare una reportistica periodica sull'andamento dei procedimenti penali in corso.	
--	--	---	--

20. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art. 10 della l. n. 146 del 2006 e dei reati ex art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 decies del D.lgs. 231/2001, ha individuato le seguenti attività a rischio – reato.

L'individuazione delle singole attività è fatta al solo scopo di rendere più efficace l'applicazione del Modello, ma non esaurisce l'obbligo di rispettare le procedure di seguito elencate anche in aree non espressamente indicate, qualora esse risultino in concreto interessate

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P x D)
Rapporti contrattuali e commerciali	Perfezionamento di rapporti contrattuali volti ad agevolare associazioni criminali transnazionali.	Si rinvia a quanto previsto in materia di reati associativi di cui all'art. 24 ter del Decreto in relazione alle attività a rischio (Affidamento incarichi professionali; Selezione fornitori e partners commerciali; Selezione e assunzione del personale; Acquisto di beni o servizi; Gestione di sostanze stupefacenti o psicotrope). L'OdV deve procedere a controlli semestrali a campione sui contratti stipulati dalla società. Predisposizione di una checklist di documenti da richiedere all'atto della stipula del contratto.	Basso
Assunzione e trattamento normativo ed economico del personale	Assunzione di personale lavoratore straniero con violazione della norma sull'immigrazione clandestina	La società si impegna, in materia di assunzione e di trattamento normativo ed economico del personale, al rispetto di tutte le disposizioni stabilite dalla normativa e dal C.C.N.L. vigenti. L'Amministratore all'atto dell'assunzione (anche a tempo determinato) di un lavoratore straniero è tenuto a trasmettere all'Organismo di Vigilanza una dichiarazione scritta, attestante l'aver avuto rispetto delle prescrizioni e dei divieti contenuti nel d.lgs. 25 luglio 1998, n.286. L'OdV procede a controlli a campione e verifica la documentazione del personale lavoratore straniero.	Basso

21. Procedure comportamentali per la prevenzione di alcuni reati previsti dall'art. 25 undecies d.lgs. n. 231 del 2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 undecies d.lgs. n. 231 del 2001, per l'attività che svolge non sembra poter integrare alcuno dei reati indicati nell'articolo suindicato.

22. Procedure comportamentali per la prevenzione di alcuni reati previsti dall'art. 25 duodecies d.lgs. n. 231 del 2001

La Società, in merito all'astratta possibilità di commissione dei reati di cui all'art. 25 undecies d.lgs. n. 231 del 2001, ha individuato le seguenti attività a rischio.

Attività a rischio	Possibili modalità di condotta	Obblighi di comportamento da adottare o implementare	Entità del rischio (P xD)
Assunzione lavoratori stranieri con soggiorno irregolare.	Assunzione di personale straniero con soggiorno irregolare.	Laddove la struttura assumesse personale straniero, l'Amministratore deve verificare la regolarità della documentazione dei nuovi assunti.	Basso

1 Sistema disciplinare Principi generali

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel Modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente. La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituisce per il personale dipendente violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dall'Organo Amministrativo secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dall'art. 38 comma 2 del C.C.N.L. per il personale non medico dipendente e dall'art. 9 comma 2 del C.C.N.L. per l'eventuale personale medico dipendente.

Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

a) rilevanza oggettiva delle regole violate: comportamenti che possono compromettere,

anche solo potenzialmente, l'efficacia generale del Modello rispetto alla prevenzione dei reati presupposto;

b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa, da desumersi, tra l'altro, dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del soggetto che ha commesso la violazione e dalle circostanze in cui è stato commesso il fatto;

c) reiterazione delle condotte;

d) partecipazione di più soggetti nella violazione.

3 Sanzioni per i soggetti di cui all'art. 5, lett. b) del decreto. Ambito applicativo

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'art. 5 lett. b) del Decreto, a cui si applica la presente sezione, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente, medico e non, nonché i medici non dipendenti a rapporto libero-professionale strutturati in organico.

4 Le violazioni

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del presente Modello organizzativo, nel caso di:

a) sottrazione, distruzione o alterazione dei documenti previsti dalle procedure, finalizzate alla violazione e/o elusione del sistema di vigilanza;

b) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello.

5 Le sanzioni per il personale dipendente

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione

delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento.

a) Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

b) Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

c) Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire,

pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono adottati dall'Organo Amministrativo in conformità ai principi ed alle procedure di cui all'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

6. Le sanzioni per i medici a rapporto libero professionale strutturati in organico

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e secondo quanto previsto nei singoli contratti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- d) sospensione dal lavoro e dai compensi (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- e) risoluzione del rapporto contrattuale.

a) Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

b) Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

c) Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

d) Sospensione dal lavoro e dal compenso

La sanzione della sospensione dal lavoro e dal compenso dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Risoluzione del rapporto contrattuale

La risoluzione del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto contrattuale.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

I provvedimenti disciplinari sono adottati da parte dell'Organo Amministrativo.

7. Sanzioni per i soggetti di cui all'art. 5, lett. a) del decreto

Ai sensi degli artt. 5 lett. a) e 6, comma 2, lett. e) del d. lgs. 231 del 2001 le sanzioni indicate nella presente sezione potranno essere applicate nei confronti dei soggetti in posizione apicale ai sensi del Decreto, vale a dire tutti coloro che, ai sensi dell'art. 5 lett. a), rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Gli illeciti disciplinari sono sanzionati, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) ammonizione scritta;

b) sospensione temporanea degli emolumenti;
c) revoca della delega o della carica.

a) Ammonizione scritta

La violazione colposa del Modello da parte dei soggetti apicali comporta l'ammonizione scritta.

b) Sospensione temporanea degli emolumenti

La reiterata violazione colposa del Modello ad opera dei soggetti apicali comporta la sospensione degli emolumenti fino a 2 mesi.

c) Revoca della delega o della carica e sospensione temporanea degli emolumenti

La violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che non integri ipotesi di reato "presupposto" ai sensi del d. lgs. n. 231, comporta la revoca della eventuale delega conferita

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'Odv, dai soci, secondo le norme statutarie.

8. Misure di tutela nei confronti dei collaboratori non in organico e dei fornitori

La violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

