

Informattiva S.r.l.

via Padova 336, Milano (MI)

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 - PARTE GENERALE -

Emissione DG

Data 18 MAR. 2025 Firma

Approvazione DG

Data 18 MAR. 2025 Firma

Approvazione ODV

Data 18 MAR. 2025 Firma

**Stato delle revisioni**

Versione	Data	Descrizione	Autore
01		Prima emissione	
02		Modifiche alla sezione	
03		Modifiche alla sezione	

Il presente documento contiene informazioni e dati di **Informattiva S.r.l.** titolare dello stesso. Pertanto, documento e contenuti non sono divulgabili in nessuna forma senza esplicito consenso da parte del titolare.

Indice generale della sezione

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte generale	
1.0	Premessa
1.1	La Società INFORMATTIVA S.r.l.
2.0	La responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n.231/2001
2.1	I reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001
2.2	Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001
2.3	I reati commessi all'estero
2.4	La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente
2.5	Linee guida di Confindustria
3.0	Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
3.1	Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello
3.2	Struttura del Modello
3.3	Elementi fondamentali del Modello
3.4	Modello, codice etico e sistema disciplinare
3.5	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico
3.6	Approccio metodologico di elaborazione del Modello
3.7	Destinatari del Modello
4.0	Organismo di Vigilanza
4.1	I requisiti
4.2	Individuazione
4.3	Nomina
4.4	Funzioni e poteri
4.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario
5.0	Informazione, formazione ed aggiornamento
6.0	Il sistema sanzionatorio disciplinare e civilistico
6.1	Violazione del Modello
6.1.1	Segnalazione violazione del Modello - Tutela lavoratori
6.2	Misure e sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo
6.3	Misure e sanzioni nei confronti dei Sindaci
6.4	Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti
6.5	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti
6.6	Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società
6.7	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
7.0	Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello
7.1	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello
7.2	Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Allegato "Catalogo reati 231".

1.0 Premessa

Il presente documento, che è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Informattiva S.r.l. (di seguito anche la “Società” o “INFORMATTIVA”), contiene una disamina relativa al contenuto del D.lgs. n. 231/2001 (nel seguito anche “Decreto”), alle modalità di adozione e attuazione del Modello 231, alle caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza (nel seguito anche “OdV”) al piano di comunicazione e formazione, alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio ed ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello stesso.

1.1 La società INFORMATTIVA

Informattiva S.r.l. (di seguito anche “Informattiva”), con sede legale in via Padova 336, Milano (MI), è stata fondata il 2 marzo 2017 ed è una società a responsabilità limitata, a capitale privato, i cui soci sono la Dott.ssa Selene Storari (titolare del 33% del capitale sociale), il dott. Matteo Vittorio Oliveri (titolare del 33% del capitale sociale) ed il Sig. Simone Re (titolare del 33% del capitale sociale). Il legale rappresentante della società e Presidente del Consiglio di Amministrazione è il Dott. Antonio Davide Massimo Pillera. La società ha anche una sede operativa secondaria in Monza (MB) in via Colombo 10.

Informattiva è ente accreditato alla Regione Lombardia per i servizi al lavoro e per la formazione professionale ed ha per oggetto le seguenti attività:

- promozione e gestione principalmente nelle regioni Lombardia e Piemonte ma anche a livello nazionale nonché nelle altre nazioni europee di corsi di formazione professionale rivolti al personale delle aziende clienti e a neolaureati, neodiplomati e neoqualificati interessati a migliorare le proprie competenze;
- l'erogazione di qualsivoglia prestazione di servizi al lavoro;
- promozione e sviluppo dell'autoimprenditorialità;
- ricerca e selezione del personale e tutti i servizi connessi;
- la produzione di manuali, audiovisivi e supporti editoriali e multimediali finalizzati alle attività di formazione, didattica ed addestramento;
- è previsto altresì per la società la possibilità di richiedere finanziamenti pubblici per la riqualificazione, attraverso la formazione, del personale dipendente delle aziende clienti.

La Società esercita l'attività con personale proprio, alle dirette dipendenze; in particolare l'organico attualmente risulta costituito da 12 dipendenti nonché 2 consulenti esterni e 3 agenti di commercio monomandatari.

2.0 La responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato “Decreto” o “D.Lgs. n. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

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

1. da persone fisiche che rivestano (anche di fatto) funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. soggetti in “posizione apicale” o semplicemente “apicali”),

ovvero

2. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sebbene entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

2.1 I reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001

I reati, in relazione ai quali può sussistere la responsabilità amministrativa dell'ente, sono espressamente richiamati dal Decreto e successive modifiche ed integrazioni.

Si riporta qui di seguito un elenco delle categorie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto rimandando al documento "Catalogo Reati 231" allegato al presente documento per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna categoria:

1. **Delitti contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25, Decreto);
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis, Decreto);
3. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter, Decreto);
4. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis, Decreto);
5. **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1, Decreto);
6. **Reati societari** (art. 25-ter, Decreto);
7. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25-quater, Decreto);
8. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1, Decreto);
9. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinqies, Decreto);
10. **Reati di abuso di mercato** (art. 25-sexies, Decreto);
11. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies, Decreto);
12. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies, Decreto);
13. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 25-octies.1, Decreto);
14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies, Decreto);
15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies, Decreto);
16. **Reati ambientali** (art. 25-undecies, Decreto);
17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, Decreto);
18. **Reati di razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies, Decreto);
19. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies, Decreto);

20. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006);
21. **Reati tributari** (Art. 25-*quinquiesdecies*, Decreto);
22. **Contrabbando (diritti di confine)** (Art. 25-*sexiesdecies*, Decreto);
23. **Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25-*septiesdecies*, Decreto);
24. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-*duodevicies*, Decreto);
25. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12 L. 9/2013).

2.2. Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001

La responsabilità dell'ente viene accertata dal giudice penale all'esito di un giudizio che si svolge contestualmente a quello nei confronti della persona fisica autrice del reato e che può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso (art. 9 e ss. del Decreto), come di seguito specificato.

Gli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o del tentativo di commissione di un reato presupposto, le seguenti sanzioni:

a) La sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria è determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente

L'art. 12 del Decreto prevede che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b) Le sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e si

applicano in relazione ai soli illeciti per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano invece quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate -nei casi più gravi- in via definitiva.

Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001, è possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui al medesimo art. 15.

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del Decreto vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 26 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, l'ente non incorre in alcuna responsabilità. In tal caso, infatti, l'esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

c) La confisca.

Con la sentenza di condanna il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 Decreto).

d) La pubblicazione della sentenza.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 Decreto).

2.3 I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.4 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (di seguito denominati anche i “Modelli”).

Aspetto fondamentale del Decreto è dunque l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo, che si atteggia in maniera diversa a seconda del fatto che l'agente materiale sia un apicale (anche di fatto) o un sottoposto.

Ove il reato venga commesso da soggetti apicali, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 Decreto):

- 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 è stato affidato a 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 di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

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 (art. 7 commi 1 e 2 D.lgs. n. 231/2001). L'accusa dovrà, in questo caso, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di

organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifiche procedure dirette 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.

La medesima norma prevede l’istituzione di un organo di controllo interno all’ente -c.d. Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV)- con il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza dei predetti Modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

Il comma 2 *bis* dell’art. 6 (comma introdotto dalla normativa relativa al c.d. whistleblowing), dispone, inoltre, che i Modelli debbano prevedere adeguati canali informativi che consentano ai soggetti indicati nell’art. 5 comma 1 (soggetti apicali e persone sottoposte alla loro direzione) di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che siano fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Tali canali informativi dovranno garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; in relazione a tali segnalazioni lo stesso articolo 6 prevede il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L’art. 7, al comma 4, definisce infine i requisiti dell’efficace attuazione dei Modelli:

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

2.5 Linee guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, da ultimo aggiornate il 23 luglio 2014.

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, le attività di *risk assessment* e *risk management*, prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività a rischio, nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto previsti dal Decreto;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell’adozione/aggiornamento del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo precedenti;
- progettazione di specifiche procedure a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo

preventivo.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3.0 Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso

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

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, 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 al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale

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

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio", ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.2 Struttura del Modello

Il Modello è costituito da un documento centrale, il "Manuale del Modello 231" (MAN-231), e dai relativi documenti allegati, qui di seguito elencati:

- Modello 231 Parte Generale (MOD-GEN);
- Modello 231 Parte Speciale (MOD-SPE);
- Procedure di controllo interno (P-INT);
- Codice Etico (COD-ETI);
- Documento di valutazione dei rischi (MOD-VR);
- Matrice rischio-reato (MOD-MR).

3.3 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività aziendali "sensibili" (c.d. matrice rischio-reato MOD-MR) ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi delle procedure in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- elaborazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei

comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

La Società ha effettuato, dunque, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare il Modello organizzativo 231.

3.4 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata più generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.5 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lett. a del Decreto), è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del CdA in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

3.6 Approccio metodologico di elaborazione del Modello

Ai fini della redazione ed implementazione del Modello organizzativo e di gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- analisi del contesto operativo dell'organizzazione al fine di identificare le attività ed i processi

potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati;

- analisi dei controlli già in essere e dei gap rilevati rispetto ai principi di controllo di riferimento (individuati secondo le previsioni del D.Lgs. n. 231/2001);
- definizione di procedure di controllo e presidi organizzativi sulle attività e sui processi sensibili identificati in coordinamento con le previsioni contenute nelle procedure organizzative interne alla Società;
- elaborazione del Codice Etico;
- elaborazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico;
- elaborazione del piano di formazione e di comunicazione del Modello;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza;
- definizione del Piano di Vigilanza / Reporting verso l'OdV.

Per rendere il Modello Organizzativo 231 formalmente e sostanzialmente simile al proprio Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, Sicurezza & Ambiente, la Società ha scelto di applicare la metodologia **PDCA** (*Plan – Do – Check – Act*), che comprende le seguenti attività:

PLAN (Pianificazione)

- Effettuare un'analisi del contesto aziendale;
- Definire la responsabilità per la gestione del rischio;
- Identificare i reati ex D.Lgs. n. 231/2001 cui la Società è esposta ed individuare in quale area / settore di attività / funzione aziendale e secondo quali modalità (processi) si possano verificare le condizioni per la commissione dei reati;
- Pianificare azioni necessarie al fine di conseguire risultati pianificati e l'ottimizzazione del sistema di gestione per la responsabilità amministrativa.

DO (Implementazione)

- Redigere l'analisi dei rischi e la matrice rischio-reato;
- Garantire la tracciabilità e la trasparenza di qualsiasi attività;
- Definire le procedure di controllo interno ed i flussi informativi;
- Definire le necessarie procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione agli specifici reati da prevenire;
- Formalizzare in un Codice Etico i principi di autoregolamentazione dell'organizzazione nel suo interno e nei rapporti con i terzi;
- Adottare, diffondere e dare concreta attuazione al Codice Etico di cui al punto precedente;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Istituire l'Organismo di Vigilanza (OdV);
- Eseguire corsi di formazione, informazione e comunicazione;
- Assicurare l'adeguata disponibilità delle risorse.

CHECK (Verifica)

- Affidare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza Modello 231 e di verificarne il costante aggiornamento ed adeguamento sulla base dell'evoluzione della legislazione, oltre che sulla base dell'evoluzione dell'organizzazione stessa;
- Implementare un programma di audit interni per verificare che le azioni pianificate ed implementate

siano atte a prevenire la commissione dei reati ed in caso negativo reiterare il processo PDCA.

ACT (Miglioramento)

- Standardizzare azioni pianificate, implementate e controllate;
- Aggiornare la valutazione del rischio ed il Modello 231 sulla base dell'evoluzione legislativa e giurisprudenziale, delle eventuali violazioni del Modello e delle modifiche della struttura aziendale;
- Attuare il sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le attività aziendali considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. n. 231/2001.

Ai fini della analisi dei rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto, la Società ha provveduto a redigere il documento di Mappatura e Valutazione dei rischi (**MOD-VR**).

L'output che è conseguito da tale attività è una mappa, c.d. "**Matrice rischio-reato**" (**MOD-MR**), ove sono rappresentate quelle aree ed attività aziendali, nonché i relativi processi ritenuti più potenzialmente esposti a rischio di commissione di reato, che dovranno pertanto essere sempre tenuti sotto monitoraggio, così fornendo informazioni utili al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza (ciascuno per le rispettive competenze) in merito alle future azioni di adeguamento e miglioramento del Modello da intraprendere, rispetto alle finalità preventive indicate dal D.Lgs. n. 231/2001.

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione delle procedure di controllo interno e delle procedure necessarie a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, le principali attività e processi, nell'ambito nei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali attività, processi, sotto processi è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- **procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. n. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- **segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- **livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa

- **attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- **attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo individuato come sensibile sono riepilogati nel Manuale e nella Parte Speciale del Modello.

3.7 Destinatario del Modello

Sono destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

4.0 Organismo di Vigilanza

4.1 I requisiti

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente (di seguito anche "OdV"), cui è assegnato specificamente il "*compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento*".

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Pertanto, i requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il Consiglio di Amministrazione;
- professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

4.2 Cause di ineleggibilità

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci della società e revisori;
- avere conflitti di interesse, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare influenza

sulle decisioni societarie;

- lo stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la sottoposizione a misura di prevenzione disposta dall'autorità giudiziaria ai sensi della L. n. 1423/1956 o della L. n. 575/1965 e successive modifiche e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver riportato una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento) in Italia o all'estero, per uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- l'aver riportato una condanna con sentenza passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento) in Italia o all'estero, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. n. 231/2001; per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare); per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi); per un delitto non colposo, con una pena per un tempo non inferiore a un anno; per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria; per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- trovarsi in una delle cause di ineleggibilità e di decadenza di cui all'art. 2382 c.c.

4.3 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al CdA;
- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dal CdA. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il CdA. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

4.4 Nomina

Il CdA dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal CdA della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. n. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di

reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

4.6 Flussi informativi (reporting) e segnalazioni verso l'OdV

L'Art. 6 c. 2. lett. d) del Decreto Legislativo 231/2001 individua specifici "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

È previsto un sistema di reportistica, sistematico e strutturato, in merito a temi/fatti a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca il punto dal quale possono originare azioni di riscontro e approfondimento dell'OdV su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

A tale fine, le procedure di controllo prevedono, come componente integrante, l'attivazione di specifici flussi informativi e segnalazioni verso l'OdV.

Il numero e il tipo di informazioni possono variare nel tempo in seguito a:

- inadeguatezza e/o incompletezza delle informazioni a fornire indicazioni utili ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello Organizzativo;
- rilevanti cambiamenti dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività d'impresa;
- modifiche normative al Decreto Legislativo 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta della persona giuridica.

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di

procure e deleghe in vigore presso la Società.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001.

Le informazioni relative alle segnalazioni ed ai flussi aziendali inviate all'OdV devono essere archiviate in forma elettronica e recuperabili nel tempo dai membri dell'OdV. Il materiale raccolto dall'OdV verrà conservato per 10 anni.

FLUSSI INFORMATIVI

A tal fine sono previste specifiche linee di reporting verso l'OdV da parte delle strutture aziendali, attraverso apposito canale informatico all'indirizzo e-mail: massimo.mondonico@le-ar.it.

In particolare, il reporting verso l'OdV potrà riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società;
- i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e gestione e/o dei valori e delle regole comportamentali del Codice Etico della Società;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

SEGNALAZIONE DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

I Destinatari del Modello 231 possono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello 231 o del Codice Etico adottati dall'azienda, con le modalità previste nella procedura "segnalazione di sospetti - Whisterblowing" (P-INT-15), attraverso i seguenti canali:

- a mezzo di posta elettronica all'indirizzo dell'OdV: segnalazioni.odv@informattiva.com
- tramite posta ordinaria o posta interna con lettera in busta chiusa recante la dicitura riservata/personale indirizzata a: Organismo di Vigilanza c/o Informattiva S.r.l., Via Padova, n. 336, Milano (MI);
- verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata all'OdV e da questi riportata a verbale.

- Verranno prese in considerazione segnalazioni firmate e circostanziate di (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o (ii) violazioni del Modello e del Codice Etico fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- sebbene l'OdV ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono ammesse anche segnalazioni anonime. In tal caso, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione solo le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV; vengono escluse le segnalazioni che riguardano fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio fatte con il solo scopo di arrecare un danno ingiusto;
- i segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela di chi venga accusato erroneamente e/o in mala fede;
- in caso di ritorsioni o discriminazioni nei confronti del segnalante, si applicano, a carico di coloro che pongono in atto tali ritorsioni o discriminazioni, le sanzioni previste dal successivo capitolo 6.3, secondo le modalità ivi indicate;
- egualmente si applicano le sanzioni previste dal successivo capitolo 6.3, secondo le modalità ivi indicate, a carico di coloro che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- l'OdV registra e custodisce tutte le segnalazioni ricevute, garantendo la riservatezza dovuta ai segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o dei singoli coinvolti erroneamente o in mala fede, e provvede all'analisi delle segnalazioni;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV stesso procede tempestivamente alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o a un Amministratore Delegato; l'OdV ha, inoltre, l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società e/o i Consiglieri di Amministrazione della stessa, come meglio di seguito descritto in "Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali".

5.3.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica almeno annuale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione.
- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione e/o alla Direzione Generale.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

Più in particolare, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza periodica (almeno annuale), una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- con cadenza continuativa, dei rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo da presentare al Consiglio di Amministrazione e/o alla Direzione Generale;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di

responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o a un Amministratore Delegato qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società e/o i Consiglieri di Amministrazione della stessa,.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello.

5.0 Informazione, formazione ed aggiornamento

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, la Società assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di tutti i destinatari dello stesso.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

La Direzione pertanto garantisce, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'O.d.V., una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla società sia alle risorse già presenti sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al CdA e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello. Un estratto del Modello, in formato elettronico, è altresì inserito nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Dipendenti

Al momento dell'assunzione le risorse umane promuovono la conoscenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

In particolare, ai neo-assunti viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 nell'ambito della Società.

È inoltre previsto l'accesso diretto dalla intranet aziendale ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.Lgs n. 231/2001, ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete intranet, tale documentazione verrà messa a loro disposizione con mezzi alternativi, quale ad esempio l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice Etico sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di formazione può svolgersi anche a distanza tramite corsi *on line*, la partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio. A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa

disponibile copia cartacea e/o informatica del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e viene fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico. Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo organizzativo.

Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello viene indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Etico e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

6.0 Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta omissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto

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

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

6.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla

documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- comportamenti a rischio (così come elencati nelle Procedure di controllo interno dei processi operativi e strumentali);
- comportamento a rischio (così come elencati nelle Procedure di controllo interno dei processi operativi e strumentali) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la società anche a una situazione oggettiva di pericolo;
- comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal D.lgs. n. 231/2001;
- ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico dell'azienda delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o a violazioni del Modello Organizzativo;
- le condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto che abbia effettuato le segnalazioni di cui al precedente punto;

l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni di violazioni del Modello Organizzativo o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, che si rivelino infondate.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

6.1.1 Segnalazione violazione del Modello -Tutela segnalante, Whistleblowing

Per tutelare coloro che segnalano reati o violazioni del Modello e del Codice Etico, la Società si è dotata di una procedura interna di controllo **P-INT-16 “Segnalazione di sospetti - Whistleblowing”** con relativa policy che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito internet. La predetta procedura prevede quale gestore delle segnalazioni il Presidente dell'OdV.

6.2 Misure e sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del CdA, l'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o un Amministratore Delegato ovvero il Consiglio di Amministrazione qualora le violazioni riguardassero i soggetti di vertice della Società e/o i Consiglieri di Amministrazione della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la

revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

6.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale o scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

6.5 Misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del Decreto da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

6.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

7.0 Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

7.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il CdA, anche su indicazione preventiva da parte dell'OdV, delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'azienda.

7.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il CdA provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il CdA si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il CdA della società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal CdA è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.