

**Modello Organizzativo, di gestione e controllo**

**ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.**

## INDICE

Il Consorzio QUINN	pag. 4
<b>PARTE GENERALE - SEZIONE PRIMA</b>	pag. 7
1. Il Decreto Legislativo N. 231/2001	pag. 7
2. Il modello	pag. 11
<b>PARTE GENERALE – SEZIONE SECONDA</b>	pag. 20
3. L'organismo di Vigilanza	pag. 20
<b>PARTE GENERALE - SEZIONE TERZA</b>	pag. 26
4. Il sistema sanzionatorio e soggetti destinatari	pag. 26
<b>PARTE SPECIALE - SEZIONE PRIMA</b>	pag. 30
5. Reati contro la Pubblica Amministrazione	
<b>PARTE SPECIALE - SEZIONE SECONDA</b>	pag. 42
6. Reati societari	
<b>PARTE SPECIALE - SEZIONE TERZA</b>	pag. 49
7. Corruzione tra privati	
<b>PARTE SPECIALE - SEZIONE QUARTA</b>	pag. 52
8. Delitti di criminalità organizzata	
<b>PARTE SPECIALE - SEZIONE QUINTA</b>	pag. 54
9. Reati contro l'industria e il commercio	
<b>PARTE SPECIALE – SEZIONE SESTA</b>	pag. 56
10. Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	
<b>PARTE SPECIALE – SEZIONE SETTIMA</b>	pag. 64
11. Reati in materia di violazione del diritto d'autore	
<b>PARTE SPECIALE – SEZIONE OTTAVA</b>	pag. 69
12. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	
<b>PARTE SPECIALE – SEZIONE NONA</b>	pag. 72
13. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	

<b>PARTE SPECIALE – SEZIONE DECIMA</b> 14. Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	pag. 77
<b>ALLEGATI</b>	pag. 80

## **Il Consorzio QUINN**

Le origini del Consorzio risalgono al 1989, quando l'Università di Pisa propone ad un gruppo di imprese di collaborare nella ricerca applicata e nella formazione manageriale in un settore di forte crescita, il *Total Quality Management* e le discipline per l'eccellenza delle organizzazioni.

Numerosi e prestigiosi i Soci fondatori del Consorzio, tra i quali – oltre all'Università di Pisa – si annoverano: Aeritalia, Agip, Ansaldo Energia, Banca Toscana, Breda Costruzioni Ferroviarie, Enel, Ferrovie dello Stato, Fiat Auto, IBM Italia, Iveco, Lucense, SGS, SIP, SIV, SNIA BPD, Solvay & CIE, Tecnomare e Scuola Superiore S. Anna.

Da allora, e per oltre quindici anni, *Qualital* (questo il nome originario dell'organizzazione) ha sviluppato numerosi progetti con imprese e pubbliche amministrazioni operanti in tutto il territorio nazionale.

Al 2005 risale, poi, l'aggiunta di un nuovo ambito di interesse, l'innovazione. Pertanto, la denominazione del Consorzio muta in QUINN, "Consorzio Universitario in Ingegneria per la Qualità e l'Innovazione". Immutato, invece, resta il metodo di lavoro del Consorzio: quello cioè di sviluppare metodologie e strumenti di supporto ai processi innovativi derivanti dalla migliore ricerca e dalle esperienze più avanzate a livello internazionale.

Il Consorzio non persegue scopo lucrativo.

QUINN si propone di integrare le competenze e conoscenze della componente accademica con le capacità operative delle imprese, delle organizzazioni pubbliche e/o private operanti nella produzione di beni o servizi, dei soggetti di carattere economico e/o sociale e, più in generale, di tutti coloro che partecipano alle sue attività, per promuovere e svolgere:

- attività di formazione, ricerca applicata e sviluppo nel capo dell'innovazione di metodi e sistemi per il miglioramento della qualità dei prodotti e servizi;
- attività congiunte tra industrie, associazioni, enti pubblici o privati ed Università nell'ambito di progetti di formazione e/o ricerca di rilievo nazionale ed internazionale finalizzati allo sviluppo scientifico e tecnologico dell'ingegneria della qualità e dell'innovazione.

Queste le linee strategiche che guidano l'attività di QUINN:

- **Ricerca applicata:**

Metodiche, strumenti per l'innovazione, la qualità, il miglioramento delle performance aziendali;

Gestione di processi sviluppata in contesti diversificati;

Sistemi integrati Qualità, Ambiente, Sicurezza, Sostenibilità.

- **Sperimentazione:**

Applicazioni pilota presso aziende/istituzioni per verificare l'efficacia di metodologie innovative;

Attivazione di collaborazioni con le industrie;

Partecipazioni a Bandi per progetti nazionali ed internazionali.

- **Promozione:**

Premio Qualità Italia;  
Diffusione dei risultati presso i Soci;  
Attività editoriali;  
Erogazione di borse di Studio.

- **Formazione:**

Master;  
Moduli specialistici di alta formazione;  
Interventi formativi nei Corsi Universitari;  
Assistenza per tesi e stages;  
Progetti di “distance learning”.

L'Approccio operativo caratterizzante del Consorzio è quello di coniugare discipline e pResidiare i *trend*.

I Prodotti, ed i relativi servizi, frutto dell'attività del Consorzio sono schematicamente riassumibili come segue:

- **Qualità e processi:**

Check up e miglioramento dei processi aziendali;  
Visual Management per le operations;  
Supporto all'implementazione di sistemi di gestione certificabili;  
Analisi di Customer Experience ed estrazione di Input per retention e sviluppo offerta.

- **Innovazione:**

Metodologia e strumenti per innovare prodotti e aprire nuovi mercati: “Innovation Way”;  
Metodologia per lo scouting d'idee imprenditoriali e per il sostegno alle start-up;  
Metodologie partecipative per la costruzione del consenso nelle decisioni manageriali;  
Metodologie per il foresigh settoriale e tecnologico;  
Sviluppo di Supply Chain intelligente.

- **Ricerca:**

Analisi della generazione del valore nei distretti, reti e filiere produttive;  
Valutazione della policy per l'innovazione dei territori;  
Metologia Web-based per l'ascolto dei target di mercato;  
Assesment delle capability dei centri per il trasferimento tecnologico.

- **Formazione:**

Percorsi per sostenere progetti di Quality Management e Lean Thinking;  
Master in Management dei Sistemi di Gestione, Sicurezza, Salute, Ambiente e Qualità;  
Suite “Innovation Way” per il rilancio delle PMI;

Action learning per migliorare il processo di gestione della commessa;  
Moduli specialistici per lo sviluppo delle micro-imprese;  
Coaching manageriale.

## PARTE GENERALE - SEZIONE PRIMA

### 1. Il Decreto Legislativo N. 231/2001

#### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Con il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 – recante “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” (successivamente integrato da altre disposizioni normative) – è stata introdotta la c.d. responsabilità amministrativa da reato degli Enti (per tali intendendosi le società e, più in generale, gli enti – se pubblici, solo economici – e le associazioni, fornite o meno di personalità giuridica).

L’Ente è cioè chiamato a rispondere qualora un soggetto che rivesta una posizione apicale, ovvero un collaboratore/dipendente, commetta – nell’interesse o a vantaggio dell’Ente medesimo – uno dei reati specificamente richiamati nel D.Lgs 231 (c.d. *reati presupposto*). Si tratta, in particolare, dei:

1. **delitti contro la pubblica amministrazione** (quali induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
2. **reati informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001);
3. **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
4. **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001);
5. **delitti contro l’industria e il commercio** (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001);
6. **reati societari** (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001);
7. **delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico** (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
8. **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001);
9. **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001);
10. **reati in materia di abusi di mercato** (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001);
11. **delitti 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 del D.Lgs. 231/2001);
12. **reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
13. **delitti in materia di violazione del diritto d’autore** (art. 25-nonies D.Lgs. n. 231/2001);

14. **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies D.Lgs. 231/01);
15. **reati ambientali** (art.25-undecies D.Lgs.231/01);
16. **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01);
17. **razzismo e xenofobia** (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001).

In base all'art. 187-quinquies del d.lgs. 58/1998, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". In aggiunta, l'ultimo comma dell'art. 187-quinquies d.lgs. 58/1998 dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

In sostanza, qualora una persona che riveste (anche di fatto) la qualifica di amministratore, dirigente, rappresentante, preposto o dipendente della società commetta, anche di propria iniziativa, ma comunque nell'interesse o a vantaggio della società stessa, uno dei reati sopra richiamati, nei confronti dell'Ente può essere inflitta una ampia gamma di sanzioni.

Sanzioni che, lo si ricorda per completezza, si aggiungono alla pena irrogata nei confronti degli autori materiali del reato e che vengono irrogate dallo stesso giudice competente a conoscere e punire quegli autori.

Nei confronti dell'Ente potranno applicarsi, a seconda della gravità del fatto:

- una sanzione pecuniaria (per cifre che possono arrivare ad un milione e cinquecentomila euro);
- una sanzione c.d. 'interdittiva', che può consistere a sua volta nell'interdizione dell'attività, nella sospensione o revoca di atti autorizzativi rilasciati dalla P.A., nel divieto di stipulare contratti con la P.A., nell'esclusione da (o nella revoca di) agevolazioni, finanziamenti, sussidi contribuiti, o infine nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del prezzo o del prodotto del reato (e dunque dell'utile ricavato dalla società a seguito della commissione dell'illecito);
- la pubblicazione della sentenza di condanna;
- il commissariamento della società;

La severità delle sanzioni ora richiamate è accresciuta dalla possibilità che il giudice, in via cautelare, ne anticipi l'applicazione, seppur solo provvisoriamente, già nella fase delle indagini preliminari (ciò vale, in modo particolare, per le sanzioni di natura interdittiva e per il commissariamento)

## **1.2 L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità amministrativa dell'ente**

La richiamata estensione all'Ente della responsabilità per il reato commesso non avviene in modo automatico. Il decreto, infatti, 'libera' l'ente da qualsiasi responsabilità qualora lo stesso dimostri che, lungi dall'aver negligenemente agevolato la commissione del reato, si è adoperato per evitarne la commissione.

In particolare, l'ente dovrà dimostrare:

- che, prima della commissione del fatto, aveva adottato ed efficacemente applicato un regolamento interno (il c.d. 'modello organizzativo') finalizzato ad evitare comportamenti fraudolenti da parte di chi agisce in suo nome e per suo conto;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento era stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che gli autori materiali del reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

Se è vero, dunque, che dalla commissione di uno dei reati sopra elencati, può discendere una responsabilità a carico della società, è altrettanto vero che quest'ultima ricorre solo allorché alla società stessa possa imputarsi una c.d. 'colpa di organizzazione', vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il 'modello organizzativo' di cui sopra), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti di cui al punto sub.2).

Il modello di organizzazione, gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono 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'osservazione del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello di organizzazione e gestione riveste, dunque, una portata esimente e consente all'Ente coinvolto di andare esente da responsabilità, qualora sia stato preventivamente adottato o, in alternativa, di ridurre le conseguenze sanzionatorie inflitte in caso di condanna.

Il decreto riconosce all'ente un trattamento "privilegiato" qualora lo stesso, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, intervenga dotandosi del sistema organizzativo di cui si discute.

La messa a punto, l'adozione e l'applicazione del modello organizzativo non rappresentano un obbligo giuridico ma, più correttamente, un onere ed una necessità per tutte quelle società che vogliano operare con la ragionevole certezza di non essere coinvolte nel meccanismo sanzionatorio previsto dal decreto.

Per questa ragione il Consorzio si è premurato di approvare ed attuare il presente modello, il cui scopo - cioè il pieno rispetto della legalità e dei principi dell'etica imprenditoriale - ha peraltro sempre ispirato e continua ad ispirare comunque l'azione del Quinn.

Chiaramente, la disciplina del D.Lgs. 231/2001 coinvolge tutti i dipendenti e gli operatori della società. Nei loro confronti, anzi, il rispetto delle procedure e dei principi indicati dal modello rappresenta un obbligo imprescindibile, il cui pieno e leale assolvimento essi sono tenuti a garantire per almeno due ragioni:

- ✓ il rispetto dei principi ispiratori del modello è parte integrante dell'immagine del Consorzio che chiunque agisce in suo nome e/o conto è, da sempre, tenuto a garantire;
- ✓ le sanzioni previste dal DLgs. 231/2001 – qualora, in ipotesi, applicate al Consorzio – comporterebbero un evidente danno economico per lo stesso, in termini di lesione alla capacità di generare ricchezza ed opportunità di lavoro; è dunque interesse di ogni dipendente od operatore quello di evitarne l'applicazione.

Il presente modello va dunque scrupolosamente adottato ed efficacemente attuato da chiunque (in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione) si trovi ad agire in nome e per conto del Consorzio Quinn. Esso costituisce un punto di riferimento costante nell'attività dell'azienda e va dunque osservato con scrupolo e diligenza in ogni sua componente.

### **1.3 Linee Guida di Confindustria**

Per agevolare gli Enti nella definizione dei modelli di organizzazione e gestione, il Decreto dispone, all'art 6, che possono essere utilizzati, come punti di riferimento, i codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, che valuta la loro idoneità.

Cofindustria, associazione di categoria, ha emanato nel marzo 2002 le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs 231/2001 che sono state giudicate dal Ministero della Giustizia Idonee al raggiungimento dello scopo fissato all'art

6, comma 3 del D.Lgs n. 231/2001 (successivamente aggiornate – ultima versione Marzo 2014).

Nelle linee guida sono tracciati gli elementi costitutivi di un idoneo modello organizzativo di prevenzione dei reati e sono definiti i principi fondamentali che devono caratterizzarlo.

Il Consorzio Quinn si è ispirato alle suindicate Linee Guida nella predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione. Si precisa, tuttavia, che ove siano riscontrabili delle differenze tra i due modelli, ciò è dovuto all'inevitabile necessità di adattamento del modello astratto alla concreta realtà del Consorzio.

## **2. Il Modello**

Il Consorzio Quinn (di seguito anche “Quinn” o il “Consorzio”), al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione dei propri affari e nello svolgimento delle attività che ne costituiscono l’oggetto sociale, a tutela della posizione e dell’immagine propria, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto di procedere all’attuazione di un modello di organizzazione e di gestione ai sensi dell’articolo 6, comma 2 del Decreto (di seguito, il “Modello”).

### **2.1 Finalità specifiche del Modello**

Scopo del presente modello è quello di istituire un sistema interno di vigilanza preventiva sulle attività della società che consenta allo stesso Consorzio di prevenire la commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001 e succ. mod. da parte:

- a) dei propri amministratori, rappresentanti, dirigenti, sindaci, dipendenti, subordinati o collaboratori,
- b) o di chi, comunque legato alla società da un rapporto contrattuale, agisca in suo nome e per suo conto, ovvero nell’interesse della stessa.

In particolare, l’adozione del modello risponde alle finalità di:

- consentire una costante e completa opera di ‘monitoraggio’ sulle c.d. ‘attività a rischio’, utile a prevenire e/o contrastare con tempestività qualsiasi tentativo di commissione di reati;
- informare tutti gli operatori della società degli obblighi cui essi sono tenuti al fine di garantire il rispetto della legalità nelle attività che cadono nelle c.d. ‘aree di rischio’;
- rendere quegli stessi operatori consapevoli delle sanzioni (penali, amministrative e disciplinari) che potrebbero scaturire, nei confronti loro e della società, dall’inosservanza degli obblighi imposti dal modello;
- far sì in tal modo che l’attività della società si ispiri sempre e comunque al più scrupoloso rispetto della legge e dei principi fondamentali dell’etica d’impresa.

I punti fondamentali seguiti dal Consorzio per la definizione del Modello, con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto 231/2001 e sviluppate da Confindustria nella definizione delle Linee Guida, vengono di seguito elencati:

1. **mapa dettagliata delle attività aziendali “sensibili”** ovvero di quelle nel cui ambito è possibile la commissione dei reati contemplati dal Decreto e che, pertanto, debbono essere sottoposte ad analisi e monitoraggio;
2. **analisi e valutazione delle misure organizzative procedurali** relative ai processi a rischio, al fine di garantire:
  - separazione dei compiti, attraverso 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 di un unico soggetto;
  - chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio, in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
  - verifica dell'adeguata proceduralizzazione dei processi aziendali strumentali interessati dallo svolgimento di attività sensibili al fine di:
    - definire e regolamentare modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
    - garantire la 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)
    - garantire, ove necessario, l'oggettivazione dei processi decisionali al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
    - esistenza e documentazione dell'attività di controllo e supervisione compiuta sulle transazioni aziendali;
    - esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico/ logico ai dati e ai beni aziendali;
3. **analisi del sistema autorizzativo;**
4. **codice etico e di comportamento**, che preveda regole etico – comportamentali idonee a garantire che l'esercizio delle attività aziendali avvenga nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;
5. **identificazione dell'Organismo di Vigilanza** ed attribuzione ad esso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e definizione dei flussi informatici nei confronti dell'Organismo stesso;

6. definizione delle attività di informazione sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
7. definizione e applicazione di disposizioni idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
8. definizione delle responsabilità nell'approvazione adozione integrazione ed implementazione del Modello oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico.

## **2.2 Struttura del modello**

Il presente modello consta di un inquadramento storico-funzionale del Consorzio QUINN, di una introduzione esplicativa circa il contenuto e gli scopi del D.lgs. 231/2001, di una **parte generale** e di una **parte speciale**.

In particolare, la Parte Generale descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, individua i destinatari e ne definisce finalità e struttura.

Detta, inoltre, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, le regole che presiedono l'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.

La Parte Speciale si occupa invece di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute, e le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato). A questo proposito, la Società ha individuato le seguenti categorie di reati che possono rilevare (i Reati):

- **Reati nei rapporti e contro la P.A.** (Parte Speciale, Sezione I);
- **Reati societari** (Parte Speciale, Sezione II),
- **Corruzione tra privati** (Parte Speciale, Sezione III),
- **Delitti di criminalità organizzata** (Parte Speciale, Sezione IV),
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Parte Speciale, Sezione V)
- **Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione della normativa antinfortunistica** (Parte Speciale, Sezione VI),
- **. Reati in materia di violazione dei diritti d'autore** (Parte Speciale, Sezione VII),
- **.Reati di ricettazione e riciclaggio, impiego di denaro, beni ed altra utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio** (Parte Speciale, Sezione VIII),
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (Parte Speciale, Sezione IX),
- **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare** (Parte Speciale, Sezione X),

Il risultato del processo di analisi delle aree di attività a rischio è documentato nell'allegato 1 del presente documento.

Per ciascuna tipologia di reato, la Parte Speciale contiene una breve descrizione delle fattispecie penali e le norme di comportamento che, con riferimento alle specifiche ipotesi di reato di volta in volta considerate, devono guidare i Destinatari del Modello nella gestione delle attività aziendali.

Al presente Modello sono inoltre allegati i protocolli di prevenzione in cui sono indicate le regole di organizzazione e controllo da adottare al fine di prevenire condotte illecite.

Per quanto specificamente concerne:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art 25 – bis);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico(art 25- quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 25-quater 1);
- delitti contro la personalità individuale (art 25-quinquies);
- reati transnazionali;
- reati ambientali (25-undecies)
- razzismo e xenofobia (25-terdecies)

si è ritenuto remoto il rischio della loro commissione nell'interesse o a vantaggio del medesimo Quinn.

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

- si sostanziano in condotte estranee ai processi gestiti dalla società;
- i presidi di controllo e le norme di comportamento previsti dalla parte speciale del modello e dalle procedure aziendali rendono remota la possibilità di una loro realizzazione.

### **2.3 Mappa delle attività aziendali “sensibili”**

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, sono state preliminarmente individuate le aree/processi aziendali nel cui ambito è possibile la commissione dei reati contemplati.

È stata pertanto effettuata una mappatura delle aree/processi a rischio di reato attraverso l'esame dell'assetto organizzativo societario e lo svolgimento di interviste ai responsabili di direzione – funzione. Lo scopo è stato quello di rilevare, in particolare:

- l'effettiva coincidenza delle funzioni/mansioni esercitate con la missione/area di responsabilità formalmente affidata e l'eventuale titolarità dei processi ulteriori rispetto a quelli compresi nelle aree di responsabilità codificate;
- l'intrattenimento di rapporti con pubbliche amministrazioni e/o privati che svolgano pubbliche funzioni/servizi;
- la richiesta e/o gestioni di erogazioni pubbliche;

- la possibilità di individuare nel contesto societario attività regolate da norme di diritto pubblico e atti d'autorità, qualificati come “pubblico ufficio” o “pubblico servizio” ai sensi degli art. 357-358 cp;
- la disponibilità di cassa;
- la gestione dei flussi informativi che alimentano la contabilità generale e il bilancio;
- il ricorrere a comportamenti rilevanti in relazione alla commissione di reati di terrorismo o eversione dell'ordine democratico e dei reati contro la libertà individuale ed i presidi esistenti;
- l'esistenza del sistema di controllo interno con particolare riferimento al sistema autorizzativo ed alle procedure operative;
- la gestione di informazioni di natura privilegiata nell'ambito dell'operatività aziendale;
- l'esistenza di un sistema organizzativo e di protezione informatica della gestione dei dati sensibili aziendali;
- l'esistenza di un processo interno di stesura delle domande di brevetto, volto anche ad identificare, i possibili rischi di violazione dei diritti preesistenti di terzi.

Le attività di analisi condotte individuano inoltre:

- le aree/processi sensibili in quanto esposti a rischio di commissione dei reati previsti dal decreto o processi c.d. “strumentali” nel cui ambito cioè, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati ( in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato);
- i rischi di reato esistenti in ciascuna area/processo;
- le misure organizzative procedurali caratterizzanti i processi sensibili.

Con particolare riferimento alle tematiche inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e protezione dell'ambiente, è stata raccolta la documentazione disponibile e intervistati i referenti aziendali competenti in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente (in particolare il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione – “RSPP”, il Referente Ambientale) al fine di:

- supportarli nell'auto-valutare le attività di risk assessment e gli altri adempimenti posti in essere dalla Società e i relativi rilievi e aree di miglioramento individuati;
- descrivere i ruoli, le responsabilità e le attività attribuiti agli attori coinvolti nell'ambito della sicurezza e protezione dell'Ambiente.

L'attività di Risk Assessment e Risk Management ha consentito di individuare i seguenti processi/attività a rischio reato:

- Processo commerciale.
- Processo di gestione amministrativa.

- Processo di approvvigionamento.
- Processo di erogazione dei servizi di consulenza.
- Processo di erogazione dei servizi di formazione.
- Processo di gestione del personale.
- Processo di gestione dei consulenti esterni.
- Processo di gestione e trattamento dei dati personali e delle risorse informatiche.
- Processo di gestione dei procedimenti giudiziari ed arbitrari.
- Processo di gestione delle Ispezioni.
- Processo di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
- Processo di Gestione liberalità e No Profit.

Le tipologie di reato di interesse per la società sono pertanto:

- **Reati nei rapporti e contro la P.A.**
- **Reati societari,**
- **Corruzione tra privati,**
- **Delitti di criminalità organizzata,**
- **Delitti contro l'industria e il commercio,**
- **Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione della normativa antinfortunistica,**
- **Reati di ricettazione e riciclaggio, impiego di denaro, beni ed altra utilità di provenienza illecita,**
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati,**
- **Reati in materia di violazione dei diritti d'autore.**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.**

Per alcuni di questi, poi, la parte speciale contiene prescrizioni maggiormente analitiche in quanto è stato valutato che esse rivestono maggiore importanza nel quadro generale dell'attività del Consorzio.

Per la valutazione dei rischi effettuata si rimanda all'**Allegato 2 "Mappatura e valutazione delle aree di rischio"**.

A seguito delle suddette analisi, il Consorzio ha reputato necessario compiere quanto segue:

- stabilire modalità di documentazione delle attività inerenti alle Aree a Rischio che consentano una verifica *ex post* di tali attività;
- definire le competenze dei soggetti operanti nelle Aree a Rischio, in ottemperanza al principio della separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- definire i poteri autorizzativi dei Soggetti Apicali in modo coerente con le responsabilità ad essi assegnate;

- attribuire ad un organo di controllo specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e di aggiornamento del medesimo; e
- svolgere attività di sensibilizzazione e di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite con il Modello.

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire la fattispecie di rischio – reato rilevante nell'attività di mappatura, il Consorzio ha definito due attività sensibili ai sensi del Decreto:

**processi sensibili diretti** : trattasi dei processi le cui fasi/sotto fasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati generali o peculiari;

**processi sensibili strumentali**: trattasi dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni, o i mezzi per la commissione di reati in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.

Sulla base delle risultanze emerse dalla mappatura delle attività sensibili sono state pertanto rilevate le procedure di controllo e gestione già in essere, nonché definite le implementazioni necessarie a garantire, con riferimento alle attività aziendali sensibili:

- la segregazione funzionale delle attività operative di controllo;
- la documentabilità delle operazioni a rischio dei conflitti posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- la sicurezza degli accessi.

#### **2.4 Destinatari del modello**

Il modello si riferisce a comportamenti posti in essere da Amministratori, Dirigenti e dipendenti del Consorzio Quinn, nonché dei suoi partner e collaboratori, legati al Consorzio in forza di un rapporto contrattuale, anche temporaneo (agenti, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.).

In particolare, gli obblighi imposti dal modello sono rivolti a tutte le figure che di volta in volta si trovano in concreto ad agire nella specifica area di rischio.

Le prescrizioni del presente Modello devono pertanto essere rispettate sia dal personale dirigente – anche assunto successivamente all'adozione del Modello – che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e controllo, nonché da tutti i lavoratori sottoposti a qualsiasi titolo alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti, di seguito "Destinatari".

Il presente Modello è altresì indirizzato a quanti operano su mandato o per conto della Consorzio, nonché a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati al Quinn agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali.

Il Consorzio richiede pertanto, tramite la previsione di apposite clausole contrattuali (di cui all'allegato E del presente documento), a tutti i Collaboratori ed i Consulenti il rispetto del Modello relativamente alle aree di attività, nonché il rispetto delle previsioni di cui al Codice Etico.

Richiede ai Fornitori ed ai Partner il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico del Quinn.

L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nei suoi protocolli di attuazione.

## **2.5 Approvazione del modello e suo ambito di validità**

Il modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione con apposito atto formale.

## **2.6 Modifiche ed integrazioni del modello**

Tutte le modifiche, aggiunte ed integrazioni del presente modello, rese necessarie dall'evolversi dell'attività d'impresa o del quadro normativo, sono rimesse al Consiglio di Amministrazione.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, ai sensi del quale il Modello costituisce un atto adottato "dall'organo dirigente" dell'Ente, il **Consorzio Quinn** attribuisce al proprio Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche al Modello e di adottare integrazioni dello stesso con ulteriori Parti Speciali, relative ad altre tipologie di reato che, per effetto di intervenute modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto e per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio del Consorzio.

## **2.7 Accesso alla documentazione relativa alle aree di rischio**

E' fatto obbligo alla società di conservare e, ove richiesto, di mettere a disposizione dell'organo di controllo, in via informatica o su supporto cartaceo, tutte le informazioni relative alle attività che si collocano nelle aree di rischio indicate nella parte speciale del presente modello.

Tale obbligo spetta a colui il quale, di volta in volta, risulta ricoprire il ruolo di "responsabile dell'area di rischio" secondo quanto stabilito nella parte speciale del presente modello.

## **2.8 Obblighi di conoscenza del modello**

La presa visione del presente modello e dei suoi contenuti rappresenta un obbligo per tutti i soggetti coinvolti nelle attività di QUINN.

A tal fine, una volta formalmente adottato, il modello verrà distribuito a tutti coloro che operano nella struttura del Consorzio ed anche messo a disposizione sul sito internet.

In caso di modifiche del modello rese necessarie per esigenze legate all'evolversi delle aree di rischio o della legislazione, sarà l'organo che le ha formalmente deliberate ad indicare di volta in volta con quali modalità esse debbono essere portate a conoscenza del personale o di coloro i quali hanno con la società interessata un rapporto di collaborazione organica.

E' fatto comunque obbligo di invitare ogni nuovo assunto e/o collaboratore a prendere visione del presente modello, e di esigere una dichiarazione di presa visione del modello stesso.

## **2.9 Formazione del personale**

Obbligo della società è garantire la divulgazione del presente modello e la piena consapevolezza, da parte dei propri legittimi operatori, delle regole di condotta in esso contenute.

A tal fine, saranno periodicamente intraprese iniziative di formazione del personale volte a diffondere e ad approfondire la conoscenza sia del presente modello che del D.lgs. 231/2001. Tali iniziative saranno attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento del personale nelle diverse attività di rischio.

Quale che sia il livello del corso ed il suo personale di riferimento, l'attività di formazione dovrà comunque garantire, fra le altre cose, un costante aggiornamento sui seguenti argomenti:

- contenuti generali del D.lgs. 231/01;
- nozione di "aree di rischio";
- elementi costitutivi dei reati presi in considerazione dal presente Modello;
- per i "Responsabili delle aree di rischio", uno specifico addestramento sulle modalità di archiviazione e tenuta della documentazione nonché in materia di comunicazione.

L'iniziativa e la gestione delle attività di formazione sono affidate alla Direzione generale, che, al termine di ogni corso, è tenuta ad inviare all'Organismo di Controllo di cui agli artt. 9ss. un prospetto, compilato a cura dei docenti del corso, che attesti gli argomenti trattati e le presenze.

Obbligo della Direzione generale è organizzare almeno un corso di formazione all'anno per ognuna delle tipologie professionali che la stessa avrà preventivamente individuato e che sarà sua cura aggiornare periodicamente.

Le pianificazioni degli interventi di formazione verrà documentata in appositi schemi allegati al presente Modello.

**PARTE GENERALE – SEZIONE SECONDA**

**3. L’Organismo di Vigilanza**

Il Decreto (art. 6, comma1, lett. B) prevede che debba essere affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza), il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

**3.1 Composizione dell’Organismo di Vigilanza**

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni circa la composizione dell’Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva.

Dal canto proprio, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell’operatività dell’ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell’ente, che l’attribuzione dei compiti dell’Odv a organi già esistenti. Quanto, poi, ai componenti dell’Odv, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell’incarico. Di seguito, schematicamente, le possibili configurazioni dell’Organismo di Vigilanza.

	<b>Soluzione 1</b>	<b>Soluzione 2</b>	<b>Soluzione 3</b>
<b>ORGANISMO COLLEGIALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 esterno con competenze legali</li> <li>• 1 esterno con competenze di sistemi (qualità, sicurezza)</li> <li>• 1 sindaco</li> <li>+ <i>referente interno (es. resp. qualità) come supporto operativo</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 esterno con competenze legali</li> <li>• 1 amministratore sprovvisto di poteri esecutivi</li> <li>• 1 sindaco</li> <li>+ <i>referente interno come supporto operativo</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 esterno con competenze legali</li> <li>• 1 sindaco</li> <li>+ <i>Referente interno (resp. qualità o resp. controllo di gestione se diverso da resp. amministrazione)</i></li> </ul>
<b>ORGANISMO MONOCRATICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 esterno con competenze legali, specificatamente in tema sicurezza e salute del lavoro</li> <li>+ <i>referente interno come supporto operativo</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 esterno con competenze di sistemi di gestione sicurezza</li> <li>+ <i>referente interno come supporto operativo</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 interno non esecutivo con competenze di sistemi di gestione sicurezza</li> <li>+ <i>supporto esterno per verifiche</i></li> </ul>

In ogni caso, ed a prescindere dall’eventuale struttura monocratica o collegiale dell’Odv nonché delle possibili combinazioni sopra indicate - la scelta deve comunque (assicurare nonché) rispondere ad un criterio di effettività. Non si deve, cioè, trattare di un adempimento meramente formale e burocratico. L’Odv deve, infatti, essere posto nelle condizioni di assolvere realmente ai complessi e delicati compiti di cui la legge lo investe.

In concreto, stante il silenzio del legislatore rispetto alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, la scelta tra l'opzione collegiale o monocratico deve tenere conto delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Il Consorzio Quinn è qualificabile quale di "Piccola dimensione" e, pertanto, si è preferito optare per l'istituzione di un organismo di vigilanza di tipo monocratico. Tuttavia, e nella consapevolezza che ai sensi del D.Lgs. 231/01 un Ente qualificabile come Piccola Impresa ben avrebbe potuto affidare la funzione di OdV al Dirigente aziendale, si è preferito optare – al fine di garantire una maggiore autonomia, indipendenza ed imparzialità dell'Organismo rispetto alle concrete funzioni operative del Consorzio – per l'affidamento dell'incarico ad un soggetto esterno, in possesso – evidentemente – dei requisiti prescritti dalla legge.

Infatti, l'organo di controllo deve possedere le seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la società;
- conoscenze legali specifiche in materia di responsabilità da reato degli enti collettivi;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva (ad es.: campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il loro contenimento, tecniche di intervista);
- L'organo di controllo, inoltre, deve:
- possedere un profilo etico di indiscutibile valore;
- essere destinatario di un forte commitment da parte del vertice aziendale;
- possedere oggettive credenziali di competenza (scolarità, qualifiche professionali, curriculum adeguato).

Non può essere nominato membro dell'organo di controllo:

- colui il quale abbia riportato una sentenza di condanna (o patteggiamento) anche non irrevocabile;
- chiunque sia legato da vincoli di parentela con il vertice aziendale, o che sia legato alla società da interessi economici (ad es. partecipazioni azionarie) o che, comunque, si trovi in situazioni tali da ingenerare conflitti di interesse.

### **3.2 Compiti e funzioni dell'Organismo di controllo**

All' Organismo di controllo è affidato il compito di:

- verificare, attraverso l'acquisizione di informazioni e di documenti rilevanti e la conduzione di ispezioni, l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari dello stesso individuati nelle singole Parti Speciali, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto per le quali sussiste un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio del Consorzio;

- elaborare ed attuare un programma di controllo, provvedendo alla stesura di un calendario delle relative attività;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti, posti in essere nell'ambito delle Aree di Rischio;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le accertate violazioni del Modello;
- promuovere l'attivazione di procedimenti disciplinari nei confronti dei destinatari che non osservano le prescrizioni del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- valutare la fondatezza delle segnalazioni di violazioni al Modello che le pervengono;
- assicurare il riserbo sull'identità dei soggetti che comunicano possibili violazioni al Modello o la possibile commissione di un reato previsto dal Decreto nell'interesse o a vantaggio del Consorzio;
- assicurare che i soggetti che comunicano in buona fede possibili violazioni al Modello o la possibile commissione di un reato previsto dal Decreto non siano sottoposti ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;
- curare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o ad intervenute modifiche legislative;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento delle Aree a Rischio;
- assicurare adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per le informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello, che adotti modalità tali da garantire la riservatezza del soggetto comunicante;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello a tutti i livelli della struttura aziendale del Quinn;
- valutare, con cadenza annuale, la conoscenza da parte del personale delle disposizioni del Modello, mediante interviste a campione; e
- fornire chiarimenti sul significato e su aspetti applicativi delle previsioni contenute nel Modello.

A tal fine:

- l'Organismo di controllo, nell'esercizio delle proprie funzioni, ha libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento dei propri compiti istituzionali;

- gli organi sociali ed i loro componenti dell'Ente sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di controllo.

Spetta altresì all'Organo di controllo il compito di monitorare l'evoluzione normativa in materia di responsabilità amministrativa dipendente da reato, segnalando all'assemblea dei soci tutte quelle innovazioni legislative che rendano necessario l'aggiornamento del presente modello.

- I soggetti dipendenti o qualunque componente delle società potranno inviare qualunque segnalazione connessa alla violazioni del presente modello o del codice etico approvato dalla società, al seguente indirizzo di posta elettronica : [vigilanzaguinn@gmail.com](mailto:vigilanzaguinn@gmail.com)
- Le segnalazioni inviate all'indirizzo appena indicato saranno coperte dalla massima riservatezza e l'accesso all'indirizzo, nonché la visione delle segnalazioni avverrà solo da parte dell'Organismo di vigilanza.

### **3.3 Requisiti dell'Organismo di controllo**

L'art. 6, lett. b) del D.lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente all'istituzione di un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle richiamate Linee Guida emesse da Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche "OdV" o "Organismo") deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Il primo requisito (l'**autonomia**) dice relazione alla posizione che l'OdV deve rivestire nell'ambito dell'ente, che deve essere tale da assicurare che l'Organismo non sia soggetto ad alcun controllo o interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, di quello dirigenziale (che, nel sistema 231, è soggetto controllato dall'OdV),

Quanto all'**indipendenza**, essa attiene all'assenza di condizionamenti economici o personali, nonché di conflitti di interesse in capo all'Organismo.

I due requisiti ora richiamati sono garantiti:

- dall'inserimento dell'Organismo come unità di staff in una posizione gerarchica più elevata possibile nell'organizzazione aziendale;
- dalla previsione di un "riporto" al massimo vertice aziendale operativo aziendale, vale a dire il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso;

- dal mancato affidamento di compiti di tipo operativo che lo rendano partecipe delle decisioni e dell'attività dell'ente, atteso che – se tali compiti gli fossero affidati – ne risulterebbe minata l'obiettività di giudizio in sede di verifica sui comportamenti e sull'osservanza del Modello da parte delle diverse funzioni perché verrebbero a sovrapporsi – in capo all'OdV – i ruoli di soggetto “controllore” e “controllato”.

Il requisito della **professionalità** si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo di vigilanza deve possedere per poter efficacemente svolgere la propria attività.

È necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

### **3.4 Nomina e durata in carica**

L'Organismo di controllo è nominato dal Consiglio di Amministrazione mediante delibera adottata a maggioranza assoluta dei voti validi.

L'Organismo di controllo rimane in carica per tre anni e comunque fino all'insediamento di quello successivo.

Il compenso spettante ad ognuno dei componenti l'Organismo di controllo è stabilito nella lettera di conferimento d'incarico successiva all'atto di nomina.

### **3.5 Poteri e prerogative dell'Organismo di controllo**

L'Organismo di controllo:

- a) ha libero accesso alla documentazione relativa alle operazioni nelle aree di rischio, sia essa informatica o su supporto cartaceo;
- b) può, ove necessario, richiedere ai soggetti indicati dall'art. 1 comma I che abbiano operato o si trovano ad operare nelle aree a rischio elencate nella parte speciale del presente modello, notizie e chiarimenti relativi agli ambiti di sua competenza;
- c) può monitorare l'attività aziendale ai fini di un aggiornamento della mappa delle aree di rischio;
- d) può promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza del presente modello, nonché diramare istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti relativi all'interpretazione dello stesso;
- e) può coordinarsi, anche convocando apposite riunioni, con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del modello;

f) provvede, nei limiti e nelle forme indicate nella sezione del presente modello dedicata al sistema sanzionatorio, all'irrogazione delle sanzioni disciplinari ivi previste per inosservanza degli obblighi scaturiti dal modello medesimo.

### **3.6 Obblighi dell'Organismo di controllo**

L'Organismo di controllo svolge le proprie funzioni con imparzialità, correttezza, trasparenza e nel rispetto delle esigenze operative della società.

E' obbligo dell'Organismo di controllo effettuare almeno una verifica l'anno circa l'attuazione del modello, per ogni area di rischio individuato prendendo a campione, una o più operazioni o procedimenti realizzati nelle aree di rischio.

L'Organismo di controllo deve riferire annualmente all'assemblea dei soci sullo stato di attuazione del modello. Parte integrante di detta relazione è rappresentata dall'illustrazione dei risultati delle verifiche di cui al comma precedente.

### **3.7 Revoca o recesso dei componenti**

I componenti l'Organismo di controllo possono essere revocati, con delibera presa a maggioranza assoluta dal Consiglio di Amministrazione per inadempienza agli obblighi di cui al precedente punto o comunque per comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza, trasparenza e rispetto delle esigenze operative della Società.

La commissione dei fatti previsti al comma precedente rende i componenti dell'Organismo di controllo solidalmente responsabili nei confronti della società per i danni cagionati. Tale responsabilità non si estende ai membri che abbiano fatto scrivere a verbale il proprio dissenso ed abbiano provveduto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'organismo di controllo hanno facoltà di recedere dall'incarico in qualsiasi momento, previa comunicazione inviata con lettera raccomandata A.R. al Consiglio di Amministrazione almeno tre mesi prima della data da cui intendono far partire il recesso.

In caso di revoca, il membro o l'intero Organismo uscente decadono immediatamente dalla carica; in caso di recesso essi rimangono invece in carica fino all'insediamento del nuovo Organismo o del nuovo membro.

## **PARTE GENERALE - SEZIONE TERZA**

### **4. Il sistema sanzionatorio e soggetti destinatari**

Il Sistema Sanzionatorio di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D.Lgs 231/2001 al fine dare maggior forza ed effettività alle regole che compongono il presente modello.

Ad esso sono soggette tutte le figure indicate al §1.1. La sua applicazione presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello, e verrà pertanto attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il Sistema Sanzionatorio inoltre prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono nell'ambito della società, ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n.300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e del Regolamento adottato ai sensi dell'All. A) del R.D. n. 148/31.

L'applicazione delle sanzioni previste di seguito tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

#### **4.1 Concorso nelle violazioni**

Le sanzioni sono applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alla violazione stessa.

#### **4.2 Criteri di commisurazione delle sanzioni**

La gravità dell'infrazione sarà valutata in base ai seguenti criteri:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- l'entità del danno o la serietà del pericolo corso dalla società e da tutti i dipendenti o portatori di interessi della stessa;
- l'intensità del dolo, laddove si tratti di infrazione volontaria;
- il grado della colpa, là dove si tratti di infrazioni causate da negligenza, imprudenza o imperizia;
- il grado di infedeltà nei confronti della società dimostrato dall'agente nella realizzazione dell'illecito;
- il comportamento tenuto dall'autore dell'infrazione precedentemente e successivamente al realizzarsi della stessa;
- le condizioni economiche dell'autore dell'infrazione;
- l'essere o meno l'autore dell'infrazione recidivo.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza prima aver sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, per iscritto, l'addebito, ed avergli fornito un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

#### **4.3 Sanzioni disciplinari per i soggetti legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente**

Per i soggetti legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente le sanzioni irrogabili in caso di infrazione delle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

1. conservative del rapporto di lavoro:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;

2. risolutive del rapporto di lavoro:

Licenziamento senza preavviso ma con TFR. In particolare:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o scritta, il lavoratore che violi le procedure e/o gli obblighi previsti dal modello;
- incorre nel provvedimento della multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione il lavoratore che più volte violi le procedure e/o gli obblighi previsti dal modello;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro il lavoratore che nel violare le procedure e/o gli obblighi del modello determini un danno alla società;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso ma con TFR, il lavoratore che adotti un comportamento in violazione delle regole/procedure del modello diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal decreto.

#### **4.4 Sanzioni disciplinari per i soggetti non legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente**

La violazione delle regole del presente modello realizzata da soggetti non legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente, può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente art. 17

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- una sanzione pecuniaria da € ...

- l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, nei casi in cui la violazione sia così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la società. A tal proposito, nei contratti di collaborazione o di rappresentanza, comunque denominati, che saranno stipulati successivamente all'entrata in vigore del modello, verrà inserita una specifica clausola in tal senso.

In particolare:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o scritta, il lavoratore che violi le procedure e/o gli obblighi previsti dal modello;
- incorre nel provvedimento di irrogazione della sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00, il lavoratore che nel violare le procedure e/o gli obblighi del modello determini un danno alla società.

Competente ad irrogare le sanzioni di cui al comma precedente è l'Organo di controllo sentito il parere della Dirigenza del personale e rapporti sindacali.

#### **4.5 Sanzioni disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione**

La violazione delle regole del presente modello da parte degli Amministratori può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente art. 17,

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

L'irrogazione di queste sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento spettano all'Assemblea dei soci su proposta dell'Organo di controllo, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerga il fumus di un'avvenuta infrazione.

La proposta di sanzione non è valida se non è approvata dalla maggioranza assoluta dei componenti l'assemblea dei soci.

#### **4.6 Sanzioni per consulenti, collaboratori esterni e soggetti terzi**

Qualsiasi violazione del presente modello realizzata da soggetti elencati nell'art. 1 del presente modello ma non ricompresi fra quelli indicati dalle norme precedenti, può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente art. 17:

- ammonizione verbale,

- ammonizione scritta,
- sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00, In particolare:
- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o scritta, il lavoratore che violi le procedure e/o gli obblighi previsti dal modello;
- incorre nel provvedimento di irrogazione della sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a 100.000,00, il lavoratore che nel violare le procedure e/o gli obblighi del modello determini un danno alla società;
- l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero, nel caso si tratti di componenti del collegio sindacale, la destituzione dalla carica, là dove la violazione sia talmente grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la società (ad es. il collaboratore che adotti un comportamento in violazione delle regole/procedure del modello diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal decreto).

A tal proposito, nei contratti di collaborazione o di rappresentanza, comunque denominati, che saranno stipulati successivamente all'entrata in vigore del modello, verrà inserita una specifica clausola in tal senso.