



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 N. 231

**approvato dal Consiglio di Amministrazione del
28.05.2018 con nomina di Organismo di
Vigilanza Monocratico**



Indice

II MODELLO ORGANIZZATIVO

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
I REATI PREVISTI DAL DECRETO	5
LE SANZIONI	6
IL MODELLO ORGANIZZATIVO E L'ORGANISMO DI VIGILANZA	6
2. L' AZIENDA	7
2.1 SISTEMA DI GOVERNO	7
<i>Identità istituzionale</i>	<i>7</i>
<i>Organi di governo</i>	<i>8</i>
<i>Le relazioni con il contesto di riferimento e i portatori di interesse</i>	<i>9</i>
2.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO	9
<i>Principi e criteri di organizzazione</i>	<i>9</i>
<i>La struttura dell'organizzazione</i>	<i>10</i>
<i>L'articolazione delle funzioni e delle responsabilità dirigenziali</i>	<i>12</i>
<i>Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi</i>	<i>12</i>
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	13
COMPOSIZIONE, NOMINA E PERMANENZA IN CARICA	14
CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ, REVOCA E SOSPENSIONE	14
FUNZIONI E COMPITI	15
NORME GENERALI RELATIVE ALL'O.D.V.	16
REPORTING DELL'O.D.V. VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	16
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'O.D.V. – INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE	16
FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'O.D.V. – INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE	17
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	18
FINALITÀ E CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	18
DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE	18
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	18
MISURE NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE GENERALE	19

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	19
MISURE NEI CONFRONTI DEL REVISORE DEI CONTI	19
MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, DEI PARTNER E DEI FORNITORI	19
MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DELL'O.D.V.	19
6. ATTIVITÀ' DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	20
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE AI DIPENDENTI E COLLABORATORI.....	20
INFORMAZIONE A FORNITORI E PARTNER	20
L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	20

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Legislativo 231/2001, intitolato *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*, introduce nella legislazione italiana la responsabilità in sede penale degli enti/persona giuridica per alcuni reati:

- commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti;
- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

L'Ente non risponde se le suddette persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o terzi.

Si tratta di una responsabilità dell'Ente derivante dalla commissione di illeciti da parte di coloro che, preventivamente investiti da tali poteri, agiscono in nome e per conto dell'Ente rappresentato.

L'ente, in questo caso Cai Service S.p.A – di seguito "società" -, non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La novità effettiva introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001 consiste dunque nell'ampliamento della responsabilità a carico degli enti, considerato che, in precedenza il principio di personalità della responsabilità penale li escludeva infatti da ogni sanzione penale, diverse dal risarcimento dell'eventuale danno.

Le disposizioni del D.Lgs n. 231/2001 si applicano a persone giuridiche private riconosciute (fondazioni, associazioni riconosciute), le associazioni non riconosciute, le società di persone nessuna esclusa, nemmeno quella di fatto, le Società di capitali nessuna esclusa, gli Enti pubblici economici, tra cui le agenzie pubbliche (ASL, Enti strumentali delle Regioni o degli enti locali) e le aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici. All'ASC si applicano dunque le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo in oggetto.

I Reati Presupposti dal Decreto

Le fattispecie di reato rilevanti – in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore.

Quanto alla tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, il D. Lgs. 231/2001, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali, tra l'altro, l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, la malversazione a danno dello Stato, la truffa commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico, la frode informatica ai danni dello Stato, la concussione e la corruzione, ecc.). Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno progressivamente ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti. Infatti, oltre agli articoli 24 ("Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode

informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”) e 25 (originariamente rubricato “Concussione e corruzione” ed oggi, invece, “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”), già presenti nella prima formulazione del Decreto e successivamente oggetto di modifica a seguito dell’entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”)¹, sono stati successivamente aggiunti: - l’art. 24-bis (introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, in sede di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica, redatta a Budapest il 23 novembre 2001)² con riferimento ai “delitti informatici” e al “trattamento illecito di dati”; - l’art. 24 ter (introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante “Disposizioni in materia di sicurezza pubblica”³ con riferimento ai “delitti di criminalità organizzata”; - l’art. 25 bis (introdotto dall’art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409 e successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99), che mira a punire il reato di “falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento”; 1 La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”) ha introdotto le seguenti novità: (i) all’art. 25 del Decreto tra i reati contro la Pubblica Amministrazione è stato inserito quello di “induzione indebita a dare o promettere utilità”; pertanto, l’art. 25 è oggi rubricato “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”; (ii) all’art. 25 ter del Decreto tra i reati societari è stato inserito quello di “corruzione tra privati” (art. 2635 Codice Civile), prevedendo la responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. 231/01 per la fattispecie di cui al comma terzo dell’art. 2635 Codice Civile. 2 La Legge 18 marzo 2008, n. 48 è stata modificata dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 recante “Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67” e dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8 recante “Disposizioni in materia depenalizzazione, a norma dell’articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67”. 3 La Legge 15 luglio 2009 è stata modificata dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, recante “Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”). 6 - l’art. 25 bis.1 (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante “Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”) con riferimento ai “delitti contro l’industria e il commercio”; - l’art. 25 ter (introdotto dall’art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262 recante “Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari”, così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” e da ultimo dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, recante “Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”), con riferimento ai “reati societari” (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, aggotaggio, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.); - l’art. 25 quater (inserito nel corpus originario del Decreto dall’art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, recante Ratifica della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo), che si riferisce ai “delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico”; - l’art. 25 quater.1 (introdotto dall’art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7) che si riferisce alle “pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”; - l’art. 25 quinquies (introdotto dall’art. 5 della Legge 11 agosto 2003 n. 228, successivamente integrato ad opera dell’art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38 e dell’art. 3 del D.Lgs 4 marzo 2014, n. 39 e, da ultimo, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199), che mira a reprimere alcuni “delitti contro la personalità individuale” (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, tratta di persone, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ecc.); - l’art. 25 sexies (introdotto con la Legge 18 aprile 2005, n. 62, c.d. Legge Comunitaria del 2004, in sede di recepimento della Direttiva Comunitaria 2003/6/CE), con particolare riferimento ai reati di “abuso di informazioni privilegiate” e di “manipolazione del mercato”⁴; - l’art. 25 septies (introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, così come modificato dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della

salute e della sicurezza sul lavoro), con riferimento alle ipotesi di “omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro”; - l’art. 25 octies (introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, in attuazione delle Direttive 2005/60/ CE e 2006/70/CE), con riferimento ai reati di “ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio”; - l’art. 25 novies (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante “Disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”) che estende la responsabilità amministrativa dell’ente ai reati contemplati dalla Legge 633/41 in materia di “protezione del diritto d’autore e di altri diritti connessi al suo esercizio”; - l’art. 25 decies (introdotto dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 116, a ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4 e successivamente modificato dal D.Lgs. 7 4 A far data dal 3 luglio 2016, sono entrati in vigore: a) il Regolamento UE 596/2014 (c.d. “MAR”), relativo alla disciplina degli abusi di mercato, che intende “(...) garantire regole uniformi e chiarezza dei concetti di base nonché un testo normativo unico (...)” nonché “assicurare condizioni uniformi impedendo che vengano adottate norme nazionali divergenti in conseguenza del recepimento di una direttiva (...)” e una disciplina minima delle sanzioni amministrative, riconoscendo agli Stati membri la possibilità di prevedere sanzioni maggiori; b) la Direttiva 2014/57/UE (c.d. “MAD II”), relativa alle sanzioni penali in tema di abusi di mercato, che necessita invece di un recepimento da parte del Legislatore nazionale (rispetto alla quale un primo recepimento è avvenuto tramite l’art. 11 della Legge Delega 114/2015 (c.d. Legge di delegazione europea per il 2014). Tali norme, nel loro insieme, costituiscono la nuova disciplina a livello europeo del market abuse ed abrogano la precedente Direttiva 2003/6/CE nonché le direttive di secondo livello sul tema. 7 luglio 2011, n. 121) con riferimento al “reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”; - l’art. 25 undecies (introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, in recepimento delle Direttive 2008/99/ CE e 2009/123/CE in materia di tutela dell’ambiente, come modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente”) con riferimento ai “reati ambientali”; - l’art. 25 duodecies (introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, in attuazione della Direttiva 2009/52/ CE che ha introdotto norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare), con riguardo al reato di “impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”. L’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 è stato ulteriormente esteso anche con la legge di “Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale” (Legge n. 146 del 16 marzo 2006), con particolare riguardo ai reati di c.d. “criminalità organizzata transnazionale” (quali, ad esempio, associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, traffico di migranti, ecc.). Vi è poi una particolare ipotesi di responsabilità amministrativa dipendente (non già da reato, ma) da illecito amministrativo e prevista al di fuori del D Lgs. 231/2001. Si tratta del caso disciplinato dagli artt. artt. 187-quinquies ss. D L.gs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria”), che prevedono sanzioni pecuniarie amministrative (oltre alla confisca - anche per equivalente - del prodotto o del profitto dell’illecito e dei beni utilizzati per commetterlo) a carico dell’ente nel cui interesse o a vantaggio del quale siano stati commessi gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato previsti dai precedenti artt. 187-bis e 187-ter del medesimo Testo Unico. Il procedimento - che richiama, in quanto compatibili, i principi di cui al D. Lgs. 231/2001- si svolge ad iniziativa della Consob (e non del Pubblico Ministero) e prevede una eventuale fase impugnatoria davanti alla Corte d’Appello⁵. Va, infine, segnalata anche una specifica responsabilità amministrativa per gli enti che operano nella filiera della produzione e commercializzazione degli oli di oliva vergini, per alcuni illeciti amministrativi dipendenti da reato⁶, così come previsto dall’art. 12 della Legge 14 gennaio 2013, n. 9 (“Norme sull’indicazione dell’origine e sulla classificazione degli oli di oliva vergini”).

Nell’allegato A sono descritte le varie fattispecie di reato/ illecito amministrativo qualificabili come “reato presupposto” ex D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e/o modifiche.

Il Modello Organizzativo e l'Organismo di Vigilanza

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, elemento fondamentale per la gestione della responsabilità della società, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 dei reati;
- prevedere obblighi di informazione del personale 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;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere una verifica periodica, e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è dunque sostanzialmente un **documento**, costruito come **regolamento interno** e **adottato dall'ente in modo formale**.

Il Modello Organizzativo individua, descrive e analizza i seguenti elementi:

- le **attività svolte dalla società** in relazione al proprio oggetto sociale, utili ad individuare le **aree di rischio di reato**;
- i **reati** che potrebbero essere commessi dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti;
- i **meccanismi e le procedure utilizzate dalla società per prevenire i reati medesimi**: cioè i protocolli che descrivano le modalità di corretto svolgimento delle attività aziendali a rischio di reato;
- le **modalità di gestione delle risorse** impiegate dall'ente ai fini della prevenzione dei reati;
- la composizione e il funzionamento **dell'organo di controllo e vigilanza**;
- il **sistema informativo** atto ad alimentare i flussi di informazione verso l'organismo di controllo, da parte del personale e della struttura dell'ente, e viceversa;
- la **comunicazione** e la **formazione del personale** ai fini della prevenzione dei reati;
- i **meccanismi sanzionatori** in caso di commissione di illeciti, violazione delle regole e delle procedure previste dal modello organizzativo;
- il **codice etico** adottato dalla società;
- le **procedure di verifica periodica e di revisione** dell'efficacia dei modelli e dell'organo di controllo e vigilanza.

Presupposto indispensabile affinché il Modello Organizzativo escluda effettivamente la responsabilità dell'ente in caso di reato, è che l'ente abbia costituito un proprio **Organismo di Vigilanza**, deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso, che può essere composto da uno o più soggetti in possesso di specifici requisiti di professionalità e competenza.

2. CAI SERVICE S.p.A.

Vengono esplicitati di seguito:

- gli strumenti e i sistemi atti a garantire il **governo dell'organizzazione** e il funzionamento dell'ente;
- l'**assetto organizzativo**, comprese le principali responsabilità attribuite alle diverse funzioni ed unità che compongono il sistema gestionale dell'ente.

I contenuti specifici di questa parte sono ricavati dallo Statuto (approvato nell'ultima versione).

2.1 Sistema di governo

Identità istituzionale

CAI SERVICE S.p.A. è un'Azienda che opera fin dal 1988 con rapporti consolidati presso le Strutture Sanitarie Regionali, nel Settore delle Forniture Ospedaliere Specialistiche, vendita e relativa assistenza di Apparecchiature Biomedicali e materiali di consumo (Dialisi, Oculistica, Prodotti ed Attrezzature per i Centri Immuno-Trasfusionali, Letti Bilancia, Arredamenti, etc.etc.).

Organi di governo

Gli **organi di governo** sono:

- a) l'Assemblea Soci;
 - b) il Consiglio di Amministrazione;
- E' dotata di Collegio Sindacale

L'organo di **gestione** dell'Azienda è il Consiglio di Amministrazione

a) L'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei soci è organo di indirizzo e di controllo.

L'Assemblea rappresenta unitariamente i soci ed è organo permanente, non soggetto a rinnovi per scadenze temporali, ma sottoposto a variazioni nella compagine soltanto quando si verifichi un cambiamento nella titolarità delle cariche.

b) IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE/ Legale Rappresentante

La CAI SERVICE SPA è amministrata da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei soci e composto da 3 membri, compreso il Presidente.

Il Presidente è il Legale Rappresentante della società e riveste anche la carica di Amministratore Delegato: ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nessuno escluso, tranne quelli che per legge sono demandati all'assemblea dei soci.

Le competenze del Presidente sono descritti e specificati come da Statuto.

Nessun altro membro del Consiglio di Amministrazione ha la legale rappresentanza.

2.2 Assetto organizzativo

Principi e criteri di organizzazione

In termini generali, l'attività della società è improntata ai seguenti principi:

- orientamento alla soddisfazione dell'utenza, pubblica e privata;
- ricorso ad appropriati strumenti di comunicazione e di rilevazione e analisi dei bisogni, della qualità dei servizi e del grado di soddisfazione;

- approccio diffuso e condiviso del metodo autovalutativo finalizzato al miglioramento continuo;
- chiarezza, trasparenza, pubblicità e semplificazione nei procedimenti e nelle procedure;
- Dotazione del Sistema Qualità ISO 9000 e smi
- valorizzazione delle risorse umane e rispetto delle pari opportunità;
- individuazione certa delle responsabilità del personale e delle eventuali funzioni apicali;
- definizione degli obiettivi e ricorso al sistema di valutazione come momento strategico di gestione e di motivazione delle risorse umane;
- articolazione delle strutture organizzative in relazione a programmi ed obiettivi stabiliti in fase di pianificazione;
- flessibilità della struttura organizzativa e razionalizzazione della sua articolazione in funzione di mutamenti organizzativi, gestionali e operativi e ricorso alla collegialità come strumento di coordinamento tra gli uffici;
- attenzione alla comunicazione interna tra le strutture organizzative;
- ricorso ad un uso diffuso e sistematico della tecnologia e della formazione.

L'organizzazione degli uffici è ispirata ai seguenti criteri:

- a) coordinamento e collegamento delle attività attraverso il dovere di comunicazione e di interconnessione mediante anche sistemi informatici;
- b) trasparenza e attribuzione delle responsabilità ;
- c) formazione professionale permanente del personale;
- d) flessibilità delle mansioni;
- e) flessibilità nella gestione delle risorse umane, anche mediante processi di riqualificazione professionale e di mobilità all'interno dell'Azienda;
- f) parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione di carriera;
- g) corrette e propositive relazioni sindacali.

La struttura dell'organizzazione

La direzione provvede ad informare i propri dipendenti e collaboratori circa la struttura organizzativa aziendale mediante:

- momenti di riunione verbalizzati;
- esposizione dell'organigramma nominativo nella bacheca aziendale;
- incontri personali di informazione.

Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi

In linea di principio, il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed identificabilità delle operazioni sensibili). Il sistema delle deleghe e degli incarichi organizzativi rende maggiormente efficiente ed efficace il dispositivo organizzativo della società

Le deleghe e gli incarichi organizzativi sono atti interni che l'Organismo di Vigilanza potrà verificare periodicamente in particolare in merito alla loro coerenza con il Regolamento di Organizzazione aziendale.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

La Cai Service SpA si dota di un Modello Organizzativo in relazione alle prescrizioni del decreto 231/01, ed integrazioni e modifiche, declinandolo secondo ulteriori finalità ed obiettivi propri.

Attraverso la costruzione ed adozione di un proprio Modello Organizzativo, in termini generali, si intende rafforzare il sistema di governance interna, in modo tale da assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse dell'Azienda sia sempre conforme ai principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

In termini di **obiettivi specifici**, si intende:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo a eventuali comportamenti illegali;
- far conoscere in maniera chiara ed esplicita a tutto il personale, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori ed i partner, i principi etici e le norme comportamentali adottate dall'Azienda nonché le sanzioni amministrative che possono ricadere sull'azienda nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto;
- comunicare a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti, ai fornitori ed ai partner, che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie;
- render nota a tutto il personale l'importanza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, ed inoltre l'esistenza di severe sanzioni disciplinari finalizzate a punire i casi di violazione delle disposizioni stesse;
- impegnarsi nella prevenzione e nel contrasto di comportamenti e fatti illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio sui rischi, l'informazione sistematica e la formazione del personale.

L'adozione formale del Modello Organizzativo

Il documento di Modello Organizzativo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un **Organismo interno** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e sull'osservanza dei principi etici statuiti e delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, e che ne curi l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato O.d.V.) deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo (art 6)

Ha inoltre il compito per legge di curare l'aggiornamento del Modello Organizzativo.

A questo fine, esso deve in particolare essere caratterizzato da:

- **Autonomia ed indipendenza**

L'OdV quindi non ha dipendenza gerarchica bensì è in posizione in staff al Consiglio di Amministrazione ed a questo organo riferisce direttamente; è composto da soggetti che non hanno compiti operativi e non si trovano in posizione di conflitto di interessi.

➤ **Professionalità**

Il/i componente/i dell'OdV deve essere dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche coerenti con lo svolgimento dell'attività in oggetto, sia per la capacità di svolgere le funzioni ispettive sia per la capacità di garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

➤ **Continuità di azione**

È importante che l'O.d.V. vigili costantemente sul rispetto del Modello Organizzativo, verifichi assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicuri il continuo aggiornamento e rappresenti un referente costante per il personale.

Composizione uni personale, nomina e permanenza in carica

Non vi sono indicazioni normative vincolanti circa la composizione dell'O.d.V.; l'organismo può quindi essere uni personale o collegiale.

La Cai Service SpA ritiene opportuno, in questa fase, individuare le funzioni di vigilanza sul modello organizzativo da un organismo costituito ad hoc in forma uni personale, ricorrendo o al responsabile di una funzione interna dotata di sufficiente autonomia ed indipendenza o ad un consulente esterno.

L'Organismo di Vigilanza è nominato, ed eventualmente revocato, dal Consiglio di Amministrazione e la sua durata è stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina. L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo O.d.V. Eventuali compensi o rimborsi delle spese sostenute per ragioni d'ufficio - vengono stabiliti all'atto della nomina.

Il Presidente provvede ad informare tutti i livelli aziendali dell'avvenuta nomina dell'O.d.V, dei suoi poteri, responsabilità e competenze oltre alle modalità individuate per poter effettuare all'O.d.V. segnalazioni di difformità di comportamenti rispetto al Modello Organizzativo.

Cause di incompatibilità, revoca e sospensione

La nomina dell'O.d.V. è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa. In particolare, in caso di nomina la persona designata deve, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità, quali:

- conflitti di interesse con l'Azienda – anche potenziali – tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V. ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza / collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esser già stato membro di O.d.V. in seno a Enti nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/01.

Nella dichiarazione attestante l'assenza di queste cause di incompatibilità, l'O.d.V. si impegna anche a comunicare espressamente e tempestivamente eventuali variazioni rispetto quanto dichiarato.

L'Azienda si riserva di mettere in atto controlli specifici riguardo alle condizioni sopra indicate.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Per "giusta causa" di revoca si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente. ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione può disporre la sospensione dei poteri dell'O.d.V. e la nomina di un Organismo ad interim.

Oltre che per revoca, l'O.d.V. cessa il proprio ruolo per rinuncia o sopravvenuta incapacità. In tali casi il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente con la massima tempestività.

Funzioni e compiti

L'O.d.V. ha la **funzione** di vigilare:

- sull'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, dei Collaboratori, e dei Fornitori;
- sull'efficacia ed efficienza del Codice Etico e del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Codice Etico e del Modello Organizzativo, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento degli stessi in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative. A tale riguardo l'Organismo può formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'aggiornamento del Codice Etico e/o del Modello.

Entro tali funzioni generali, l'O.d.V. ha poi i seguenti **compiti specifici**:

- **Verifiche e controlli sull'operatività dell'Azienda:**

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello Organizzativo;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'Azienda, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili e delle attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- attivare e svolgere indagini interne, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, nell'ambito di attività pianificate e/o a seguito di segnalazioni ricevute.

- **Formazione e comunicazione:**

- coordinarsi con il Presidente per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto di comunicazioni dirette a Dipendenti, Collaboratori e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo e predisporre la documentazione interna necessaria.

- **Provvedimenti disciplinari:**

- coordinarsi con il Presidente per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di questi ultimi per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

- **Aggiornamenti:**

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo a tali prescrizioni normative;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche in relazione a cambiamenti e trasformazioni a livello della struttura e del funzionamento organizzativo

- **Verifiche sull'adeguatezza del Modello:**

Oltre all'attività di vigilanza che l'O.d.V. periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello riguardo alla prevenzione dei reati, attraverso:

- verifiche a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello;
- riesame di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, Collaboratori e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'Azienda con verifiche a campione.

Norme generali relative all'O.d.V.

L'O.d.V. in virtù dei principi di autonomia e indipendenza non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico; le attività dell'O.d.V. non possono essere sindacate da alcun altro Organo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è competente a valutare l'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'O.d.V. ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, di fornire le informazioni in loro possesso a fronte di richieste da parte dell'O.d.V. o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo stesso.

I componenti dell'Organismo devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello. Inoltre, si devono astenere dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, salvo il caso di espressa autorizzazione del CdA. In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme vigenti in materia di privacy (D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196). L'inosservanza dai suddetti obblighi comporta la decadenza dall'incarico da adottare con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'O.d.V. ha poteri autonomi di iniziativa e controllo a fini di vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Modello Organizzativo, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Collaboratori, Organi Sociali o Fornitori. Tali poteri restano in capo ai soggetti ed organi competenti (Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore Generale).

Reporting dell'O.d.V. verso il Consiglio di Amministrazione

L'O.d.V. riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione tramite relazione, di norma una volta all'anno o comunque tutte le volte che lo ritenga opportuno o necessario.

La relazione periodica ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo stesso;
- eventuali aspetti critici emersi sia in termini di comportamenti interni all'Azienda, sia in termini di efficacia del Modello;
- l'esito delle attività di monitoraggio svolte e la segnalazione di situazioni che necessitano iniziative tempestive del CdA

L'O.d.V. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello e a situazione specifiche.

Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni di carattere generale

L'O.d.V. deve essere informato tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello (ivi compresi Collaboratori esterni, Consulenti, Fornitori e Partner), di ogni circostanza che potrebbe generare in capo all'Azienda la responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Azienda stessa (in particolare quelle espresse nel Codice Etico).

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e Collaboratori devono segnalare tutte le violazioni o deroghe delle procedure aziendali, del Codice Etico e del Modello Organizzativo, nonché gli ordini ricevuti da superiori ritenuti in contrasto con la legge o la normativa vigente;
- i Dipendenti, Collaboratori, gli Organi Sociali ed i Fornitori devono segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i Dipendenti e i Collaboratori che hanno una funzione di coordinamento del personale, hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. le violazioni del Modello Organizzativo commesse dai Dipendenti e Collaboratori che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un Dipendente o un Collaboratore desidera segnalare le violazioni del Modello Organizzativo, contatta il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione riguardi direttamente quest'ultimo, il Dipendente o Collaboratore riferisce direttamente all'O.d.V. I Fornitori e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'O.d.V.;
- le segnalazioni dovranno essere inviate all'O.d.V. in forma scritta e non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute; intraprende, previa comunicazione al CdA, eventuali azioni ispettive, ascoltando – se lo ritiene – l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, mantenendo traccia delle motivazioni che hanno portato a non svolgere una specifica indagine; informa del risultato le funzioni coinvolte. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare;
- ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo). L'accesso al data base è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

Al fine di facilitare l'inoltro delle segnalazioni all'O.d.V. viene attivata una apposita casella di posta .

Flussi informativi verso l'O.d.V. – informazioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. dalla società le informazioni concernenti

in particolare:

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- 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;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- cambiamenti organizzativi rilevanti ed aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i consulenti, i fornitori, i partner, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti all'Azienda.

I reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/01)

In particolare i reati che rilevano ai fini delle sanzioni previste nel D. Lgs. 231/01 sono riconducibili a: a) ipotesi di corruzione; b) ipotesi di malversazione e di indebita percezione di erogazioni; c) ipotesi di truffa.

IPOTESI DI CORRUZIONE - Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.): tale ipotesi si configura nel caso in cui un Pubblico Ufficiale riceva, per sé o per altri denaro o altri vantaggi per compiere, omettere, ritardare o rilasciare atti (determinando un vantaggio in favore dell'offerente) da intendersi compresi nei suoi doveri di ufficio. Non sono considerati rientranti nella fattispecie gli omaggi di cortesia solo se assumono caratteri di valorizzazione contenuta in modesta entità; va però rilevato che la Cassazione Penale, con sentenza n. 12192/1990, ha sancito che la lesione al prestigio ed all'interesse della PA prescinde dalla proporzionalità o dall'equilibrio fra l'atto d'ufficio e la somma o l'utilità corrisposta. Tale ipotesi di reato di "corruzione" (si differenzia dalla concussione in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio; - corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.): il reato si configura nel caso in cui il pubblico ufficiale, dietro corresponsione di denaro o altra utilità, compia un atto contrario ai principi di buon andamento od imparzialità della PA. Detto atto non dovuto può ricondursi ad atto illegittimo o illecito o ad atto posto in essere contrariamente all'osservanza dei doveri che competono al pubblico ufficiale; - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.): tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli. Il reato, pertanto, si configura con la semplice promessa di denaro (o altro utilità) finalizzata ad indurre il pubblico ufficiale a compiere un atto del suo ufficio, pur con rifiuto della promessa; - corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.): il reato (che costituisce una fattispecie autonoma) assume la sua connotazione nel caso in cui la società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso (processo civile, penale o amministrativo) corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato ma anche un cancelliere o altro funzionario); - concussione (art. 322 c.p.): tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri

denaro o altre utilità non dovutegli. Questo reato, peraltro, è suscettibile di un'applicazione meramente particolare, tale forma di reato potrebbe ipotizzarsi, sempre ai fini del citato decreto, qualora un soggetto aziendale, concorra nel reato del pubblico ufficiale che, approfittando di tale qualificazione, richieda a soggetti terzi prestazioni non dovute (ovviamente nella considerazione che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per la società).

IPOTESI DI MALVERSAZIONE E DI INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI - malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.): tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti, sovvenzioni o contributi da parte dello Stato Italiano, di altri enti pubblici o dell'Unione Europea, destinati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività, non si proceda all'utilizzo o alla destinazione delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, le attribuzioni di denaro, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta). Rileva che i predetti finanziamenti, sovvenzioni o contributi siano qualificati come "attribuzioni di denaro a fondo perduto o caratterizzate da una onerosità ridotta rispetto a quella derivante dalla applicazione Modello Organizzativo ex D.LGS 231/01 della ditta Puliverde srl. Pag. 27 delle ordinarie condizioni di mercato". Tenuto conto che il momento in cui considerato consumato il reato trova coincidenza con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati, - indebita percezione di erogazioni in danno dello stato o dell'Unione Europea (art. 316 ter c.p.): tale ipotesi di reato ha luogo qualora –mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute- si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri Enti Pubblici o dalla Unione Europea. In questa fattispecie, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316 bis c.p.), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, in quanto il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti. Infine, va ancora sottolineato che tale ipotesi di reato assume natura residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, poiché si configura solamente nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato. **IPOTESI DI TRUFFA** - truffa in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (art. 640 comma 2 n. 1): tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare per sé o per altri un ingiusto profitto siano posti in essere degli artifici tali da indurre in errore e conseguentemente da arrecare un danno allo Stato (oppure ad un altro Ente Pubblico o all'Unione Europea). Il comportamento attraverso il quale si realizza il reato di truffa consiste in qualsivoglia attività che possa trarre in errore l'Ente che deve effettuare l'atto di disposizione patrimoniale. A titolo esemplificativo tale reato può realizzarsi qualora, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla PA informazioni non corrispondenti al vero (come, ad esempio, utilizzando documentazione artefatta che rappresenti anche la realtà in modo distorto), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa. Si ravvisa altresì, il reato di truffa qualora si nascondano sempre attraverso artifici e raggiri, informazioni che, se conosciute dall'Ente, lo avrebbero indotto a determinarsi in un modo diverso; - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.): tale ipotesi reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire in modo indebito erogazioni pubbliche. L'elemento qualificante rispetto al reato appena esaminato è costituito dall'oggetto materiale della frode in quanto "per erogazione pubblica" va intesa "ogni attribuzione economica agevolata erogata da parte dello Stato, di Enti Pubblici o dell'Unione

Europea". Tale fattispecie può realizzarsi qualora si pongano in essere artifici o raggiri idonei ad indurre in errore il soggetto erogante, come, a titolo esemplificativo nel caso di trasmissione di dati non corrispondenti al vero oppure predisponendo una documentazione falsa, sempre con l'intento di ottenere l'erogazione di finanziamenti, contributi, mutui Modello Organizzativo ex D.LGS 231/01 della ditta Pulirapida S.r.l. Pag. 28 agevolati per individuati impieghi o di altre erogazioni concessi dallo Stato e da altri Enti Pubblici o dalla Unione Europea; - frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 ter c.p.): tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto, così arrecando un danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti deliberati superiore a quello ottenuto legittimamente. Detto reato si differenzia dal reato di truffa, in quanto l'attività fraudolenta riguarda il sistema informatico e non la persona e può concorrere con il reato di "accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico" previsto dall'art. 615 ter c.p.

(Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico) 24 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) 316 ter cp

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

(Truffa) 24 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) 640 c. 2 cp

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51,00 a € 1.032,00. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da € 309,00 a € 1.549,00: se il fatto, è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;

(Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche) 24 (Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione) 640 bis

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

(Associazione per delinquere) 24ter (Delitti di criminalità organizzata)
[Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29]; cp 416, comma 6, 600, 601, 602

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi

soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori. Se gli associati scendono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma. Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, e 609-undecies, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

(Associazione per delinquere) 24ter (Delitti di criminalità organizzata)
[Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29] 416, escluso comma 6

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni.

Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni.

I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.

Se gli associati scendono in armi le campagne o le pubbliche vie si applica la reclusione da cinque a quindici anni.

La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

(Associazioni di tipo mafioso anche straniere) 24ter (Delitti di criminalità organizzata)
[Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29] 416bis

Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da sette a dodici anni.

Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da nove a quattordici anni.

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o

per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Se l'associazione è armata si applica la pena della reclusione da nove a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da dodici a ventiquattro anni nei casi previsti dal secondo comma.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplodenti, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Finalità e caratteristiche del sistema disciplinare

La definizione di un sistema disciplinare e delle modalità di irrogazione di sanzioni nei confronti dei destinatari costituisce, ai sensi dell'art. 6, secondo comma, lettera e) e dell'art. 7, quarto comma, lettera b) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello Organizzativo medesimo, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure indicati nel Modello Organizzativo, compresi gli allegati che ne costituiscono parte integrante ed il Codice Etico, nonché di tutti i protocolli e procedure della società volti a disciplinare l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01. Le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono infatti assunte dall'Azienda in piena autonomia.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello o dal Codice Etico, e il suo comportamento non integra gli estremi del reato ovvero non determina responsabilità diretta dell'Azienda.

Destinatari e criteri di applicazione

Sono soggetti al sistema disciplinare:

- tutti i lavoratori dipendenti della società;
- il Direttore Generale, ove nominato;
- gli Amministratori;
- il Revisore dei Conti e Collegio Sindacale, ove nominati;
- i collaboratori, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società;
- i componenti dell'O.d.V.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Tutte le sanzioni saranno applicate considerando i seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni affidate;
- la posizione funzionale occupata.

Il sistema disciplinare è reso dall'Azienda disponibile alla conoscenza dei suoi destinatari.

Misure nei confronti dei Dipendenti

Le violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte dei dipendenti della società costituiscono illeciti disciplinari.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il sistema più generale delle sanzioni relative ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, in base alla normativa vigente.

La tipologia di sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, è quella prevista dal relativo CCNL di categoria, vale a dire:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa di importo pari a 4 ore di lavoro;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 4 gg;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'accertamento delle violazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Presidente il quale, nello svolgimento di queste funzioni, informa in proposito e si avvale della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti del Direttore Generale, ove nominato

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Direttore generale, ove nominato, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Consiglio di Amministrazione e il DG stesso per l'adozione degli opportuni provvedimenti disciplinari e delle relative sanzioni, in conformità con il CCNL e la legislazione vigente di riferimento.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Consiglieri di Amministrazione dell'Azienda, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Presidente e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, affinché tali organi provvedano ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e dallo statuto.

Misure nei confronti del Revisore dei Conti e Collegio Sindacale, ove nominati

In caso di violazioni dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte del Revisore Unico dei Conti e Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito il Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti dei Collaboratori, dei Partner e dei Fornitori

La violazione dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e può eventualmente portare alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni all'Azienda, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'Azienda stessa. Le specifiche funzioni aziendali curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti di tali specifiche clausole.

Ogni violazione messa in atto da parte di Collaboratori, Partner e Fornitori dell'Azienda, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al responsabile dell'Area/ Servizio a cui il contratto o il rapporto si riferiscono e al Presidente mediante sintetica relazione scritta.

Misure nei confronti dei Componenti dell'O.d.V.

Qualora la violazione dei principi, delle indicazioni e delle regole di comportamento dettate nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico sia ascrivibile all'O.d.V., il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa il Consiglio di Amministrazione il quale promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini. Eventualmente, il Consiglio contesta la violazione al Componente e adotta i provvedimenti opportuni.

6. ATTIVITÀ' DI COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Formazione ed informazione ai Dipendenti e Collaboratori

La società si impegna a garantire alle risorse umane presenti e ai neo assunti una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione, al ruolo ed al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

I contratti dei collaboratori devono contenere clausole risolutive espresse che possono essere applicate nel caso di comportamenti in contrasto con i principi riportati nel Codice Etico, oppure con le linee di condotta indicate nel Modello Organizzativo e tali da comportare il rischio di commissione di un reato.

L'adozione del Codice Etico e del presente Modello è comunicata a tutto il personale in forza in Azienda e diffusi attraverso il sito aziendale.

Identica comunicazione viene consegnata ad ogni nuovo assunto.

Periodicamente il Presidente concerta con l'O.d.V. le iniziative formative, diversamente graduate secondo ruoli e responsabilità, sui temi legati alle materie oggetto del Modello e del Codice Etico.

Tali attività di formazione sono obbligatorie per i dipendenti dell'Azienda che rivestono un ruolo apicale o strumentale nelle attività a rischio.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione on line, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, newsletter.

Informazione a Fornitori, Partner e consulenti

I Fornitori e i Partner devono essere informati dell'adozione da parte dell'Azienda del Modello Organizzativo e del Codice Etico e dell'esigenza della società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Codice Etico stesso e del D.Lgs. 231/2001.

A costoro viene indicato l'indirizzo web dove reperire copia elettronica del Codice Etico e Modello

L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico

Il Modello e il Codice Etico, devono essere periodicamente aggiornati ed adeguati in particolare in merito a intervenute innovazioni normative, violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo, modifiche della struttura organizzativa dell'Azienda.

L'aggiornamento del Modello e del Codice Etico spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale può delegare l'aggiornamento all'Organismo di Vigilanza che dovrà adeguatamente informare il Consiglio di Amministrazione dell'avvenuto aggiornamento prima dell'entrata in vigore.