



MODELLO ORGANIZZATIVO PARTE GENERALE

Ex. Art. 6 del D.lgs. 231/2001

Approvato in revisione 1 dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del _____

GRIGLIA DELLE MODIFICHE

DATA	PARAG. MODIFICATO	DESCRIZIONE MODIFICA
		Prima emissione 29/03/2011
		Revisione 16/03/2018
		Seconda Revisione 15/11/2018

INDICE

1.	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: Il Decreto 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica	5
1.1	La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	5
1.2	Le persone soggette al D.Lgs. 231/2001	5
1.3	I reati presupposto	6
1.4	le sanzioni previste nel decreto	7
1.5	i delitti tentati	10
1.6	Le Linee guida	11
2.	L'ENTE E IL SUO SISTEMA DI GOVERNO	14
2.1	Attività	14
2.2	Organizzazione, autorità e responsabilità, ruoli	14
2.3	Partecipazioni societarie	14
2.4	I processi	14
3.	Il Presente Modello	15
3.1	Le finalità del Modello	14
3.2	La costruzione del Modello	15
3.3	Il concetto di "rischio accettabile"	15
3.4	La struttura del Modello ed i reati presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	15
4.	Il sistema di governo	17
4.1	Il Codice Etico	18
5.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	18
5.1	Risultati della valutazione	19
5.2	Non applicabilità di taluni gruppi di reati	20
6.	ORGANISMO DI VIGILANZA	21
6.1	Flusso informativo nei confronti dell'organismo di vigilanza	22
7.	SISTEMA DISCIPLINARE	24
7.1	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	24
7.2	Misure nei confronti degli amministratori	25
7.3	Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori	25
8.	FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

In data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*¹ (di seguito denominato "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali sulla lotta alla corruzione a cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli "Ente/Enti"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le persone soggette al D.Lgs. 231/2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

¹ L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "Soggetti Apicali"),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "Soggetti Sottoposti").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I reati presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i "**Reati Presupposto**"):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e successivamente modificati dalla L.190 del 6 novembre 2012 e dalla Legge 69 del 2015²;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-bis;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-ter e dalla Legge 69 del 2015³;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001,

² Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

³ Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;

(v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis.1;

(vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-ter, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e dalla Legge 69 del 2015⁴;

(vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quater;

(viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-quater.1;

(ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quinquies;

(x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-sexies e, all'interno del TUF, l'articolo 187- quinquies "Responsabilità dell'ente";

(xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25- septies;

(xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-octies, successivamente integrato dalla L.186 del 2014 che introduce la fattispecie di autoriciclaggio (art.648-ter.1 c.p.);

(xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-novies;

(xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-decies⁵;

(xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-undecies⁶ modificato dalla Legge 68 del 2015;

⁴ Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015

⁵ Originariamente 25-novies e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

(xvi)reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”;

(xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l’“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce 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”, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-duodecies.

(xviii) delitto di xenofobia e razzismo introdotto Legge Europea 2017, approvata in via definitiva alla Camera e in attesa di essere pubblicata in Gazzetta Ufficiale introduce “la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l’istigazione e l’incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull’apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232”.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

A) La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso

⁶ La norma che introduce i reati ambientali nel D.Lgs 231/2001 è stata modificata dalla Legge 68/2015 “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente” pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28/05/2015 che introduce i cosiddetti “ecoreati”.

non inferiore a cento, né superiore a mille)⁷ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *"Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente"*.

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

RIDUZIONE	PRESUPPOSTI
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ovvero <ul style="list-style-type: none"> • il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero <ul style="list-style-type: none"> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e <ul style="list-style-type: none"> • è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a

⁷ Con riferimento ai reati di market abuse, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto".

prevenire reati della specie di quello verificatosi.
--

B - Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"*⁸

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso"*;
- *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;

⁸ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, "si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva".

- *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le **sanzioni interdittive** hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua linee durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell’Ente.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’Ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (articolo 26 del Decreto).

Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l’articolo 6 del Decreto prevede l’esonero qualora l’Ente stesso dimostri che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il “Modello”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’Ente (di seguito, per brevità, l’“Organismo di Vigilanza” o l’“OdV”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate originariamente da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le "Linee Guida"). Ai fini del presente lavoro, sono in particolar modo state tenute in considerazione le ultime Linee Guida pubblicate da "Confindustria".

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- ❖ individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- ❖ predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal management e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- Il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;

- ❖ obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili

2. L'ENTE E IL SUO SISTEMA DI GOVERNO

2.1 Attività

Galdus è una Società Cooperativa nata nel 1990 su iniziativa di alcuni soci dell'Associazione di volontariato per la promozione umana LA STRADA (Ente Morale ufficialmente riconosciuto con D.M. 661 del 10 maggio 1993), per rispondere alla necessità di creare un ambito di avviamento al lavoro per giovani in prima formazione e in difficoltà.

Finalità prioritaria della Società Cooperativa è affrontare le problematiche delle fasce deboli e del lavoro, con azioni di formazione, orientamento e successivo accompagnamento all'inserimento/reinserimento professionale e/o formativo presso aziende, istituti e altre agenzie formative.

Le aree di intervento sono suddivise in:

- Centro di formazione professionale (corsi di formazione professionale triennali in diritto/dovere di istruzione e formazione)
- Formazione rivolta ad adulti occupati o disoccupati
- Servizi di orientamento e di accompagnamento all'inserimento lavorativo
- Azioni di ricerca e di supporto al sistema formazione/istruzione/lavoro

2.2 Organizzazione, autorità e responsabilità, ruoli

L'assetto organizzativo dell'ente è riportato nell'organigramma aziendale.

Le principali responsabilità attribuite alle strutture che riportano ai Vertici aziendali, le deleghe ed i poteri sono definiti nei seguenti documenti:

- Statuto;
- verbali dell'organo amministrativo;
- informazioni pubblicate presso il registro delle imprese della CCIAA Milano;
- procedure e altri documenti del sistema di gestione per la qualità (certificato secondo lo standard ISO 9001);
- mansionario.

2.3 Partecipazioni societarie

La Cooperativa Galdus partecipa al capitale di SEAF Srl con una quota pari al 40%, dunque senza che possa configurarsi la condizione di "Direzione e controllo".

2.4 I processi

Sono identificati i seguenti processi principali:

- progettazione erogazione e rendicontazione di servizi di formazione (sistema dotale, con rendicontazione a costi reali, a pagamento);
- azioni di sistema / attività di ricerca;
- pianificazione amministrazione e controllo;
- servizi generali.

3. IL PRESENTE MODELLO

3.1 Le finalità del Modello

Il presente Modello rappresenta l'aggiornamento del Modello già adottato in data 28/12/2010.

GALDUS, infatti, a fronte delle novità legislative e di modifiche organizzative endogene, ha ritenuto procedere all'aggiornamento del Modello già adottato. Il presente Modello, predisposto, così come il precedente, dalla Galdus sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di GALDUS, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Cooperativa che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che GALDUS non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

Tutta la documentazione relativa al Modello è messa a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza che potrà muovere osservazioni o richiedere modifiche.

È emesso e approvato dal Consiglio di Amministrazione e dallo stesso aggiornato almeno in occasione di:

- mutamenti dell'organizzazione e dei processi;
- modifiche nella normativa di riferimento;
- notizie o avvisi di reato 231 nei processi aziendali o di mancato rispetto dei contenuti del documento stesso.

I "destinatari" del Modello Organizzativo sono gli Amministratori, i Dirigenti ed i dipendenti; possono essere considerati "destinatari" anche collaboratori, e consulenti, nell'ambito del progetto in cui sono coinvolti e nel rispetto della loro autonomia professionale.

Galdus promuove la conoscenza del Modello e delle relative procedure e loro aggiornamenti tra tutti i destinatari, in particolare verso i soci lavoratori, che sono, pertanto, tenuti ad conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire alla sua attuazione.

Il documento risponde alle seguenti caratteristiche:

- individuazione delle attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi i reati previsti;
- valutazione del rischio di compimento dei reati richiamati dal Decreto;

- previsione delle regole dirette a programmare l'attuazione delle decisioni, a stabilire i momenti, le responsabilità e le modalità per i controlli, alla sensibilizzazione e coinvolgimento delle persone coinvolte;
- formazione ed informazione per il personale coinvolto;
- previsione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

3.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di GALDUS informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione - "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato");
- (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Galdus ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà operativa, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti. Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di GALDUS è costituito da una “Parte Generale”, che contiene i principi cardine dello stesso e da più “Parti Speciali” in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le Parti Speciali contengono, per ciascuna categoria di reati presupposto, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l’indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati. A seguito della valutazione dell’attività in concreto svolta da GALDUS e della sua storia, sono state dalla Società considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Art.24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter del Decreto);
- Reati societari (Art.25-ter del Decreto);
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (Art. 25-quater del Decreto);
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art.25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art.25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art.25-nonies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (Art.25-undecies del Decreto).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di governance sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

4. IL SISTEMA DI GOVERNO

L'attività di Galdus è ispirata ai principi di legalità, onestà, correttezza e trasparenza; in modo coerente si è deciso di adottare un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito Modello) conforme alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001 (di seguito Decreto) e volto a determinare le regole di “governance” efficaci per prevenire la commissione dei reati contemplati del Decreto stesso. Nel redigere e sviluppare il Modello sono state considerate due caratteristiche particolari:

- la specificità in relazione ai processi di Galdus;
- la divulgazione mediante strumenti che favoriscano la sua conoscenza ed applicazione verso i destinatari.

L’insieme delle regole di prevenzione attuate nell’ambito della cooperativa fa riferimento ai seguenti principali documenti:

- Codice Etico;
- Modello Organizzativo;

- Procedure.

4.1 Il Codice Etico

Il Codice Etico è un documento rivolto alla promozione e richiesta ai “destinatari” di una condotta allineata all’insieme dei valori e delle regole cui la cooperativa intende far costante riferimento nell’esercizio delle sue attività.

Tutti i dipendenti hanno l’obbligo di attenersi alle indicazioni del Codice che richiama modalità comportamentali da tenere in riferimento ad alcune misure di prevenzione dei reati 231:

- rispetto della legge;
- gestione corretta dei dati e delle informazioni;
- corretta gestione dei rapporti con i clienti;
- rispetto della persona e corretta selezione del personale;
- corretta gestione della contabilità e delle risorse finanziarie;
- gestione del conflitto di interesse;
- gestione dei reati informatici;
- gestione degli aspetti di sicurezza sul lavoro e di impatto ambientale;
- corretta relazione con i docenti e discenti e altri portatori di interesse.

Il Codice è emesso e approvato dal Consiglio di Amministrazione e dallo stesso aggiornato almeno in occasione di:

- mutamenti dell’organizzazione e dei processi;
- modifiche nella normativa di riferimento;
- notizie o avvisi di reato 231 nei processi aziendali o di mancato rispetto dei contenuti del documento.

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è stata effettuata, esaminando documenti o effettuando interviste alle funzioni aziendali, secondo i seguenti passi:

- analisi dei processi;
- correlazione dei processi ai reati previsti dal Decreto;
- identificazione delle potenziali modalità attuative dei reati tenendo conto delle misure di controllo già esistenti;
- classificazione dei rischi (indice di rischio) considerando la probabilità di accadimento di un determinato reato nell’ambito di un processo ed i controlli in atto al momento della valutazione;
- identificazione dei cosiddetti “processi sensibili” all’attuazione dei reati.

L’indagine svolta considera i conti economici e patrimoniali sensibili, analizza le funzioni, attività e processi aziendali secondo l’esposizione al rischio, monitora il livello di *compliance*/conformità ai requisiti 231 delle procedure e protocolli in essere e analizza la storia societaria tenendo conto dei procedimenti giudiziari che abbiano fatto scaturire condanne verso gli amministratori e/o dirigenti o verso l’ente stesso per i reati richiamati dal Decreto.

Nel caso in cui la storia aziendale abbia dimostrato la non esistenza di tali eventi il fatto è stato considerato come fattore di riduzione della rilevanza del reato.

Si veda per maggiori dettagli la procedura “valutazione del rischio D.lgs. 231”.

5.1 Risultati della valutazione

I risultati della valutazione sono riportati nel “documento di valutazione del rischio” (che contiene traccia di tutti i passi elencati nel paragrafo precedente) e portano alla identificazione dei cosiddetti “processi sensibili” che si elencano sinteticamente nella seguente tabella.

Processo Galdus sensibile	Sintetica descrizione del reato e modalità di compimento
PROGETTAZIONE FORMAZIONE	Accesso abusivo al SW di rendicontazione per avere vantaggi in fase di presentazione progetto. Accesso ai dati della PA per ottenere elenchi di potenziali candidati. Organizzare azioni volte a percepire finanziamenti che diversamente non si sarebbero percepiti, tramite inganno, modifica documenti e dati etc. e/o corruzione verso i funzionari PA o soggetti privati (es. ottenimento indebito di accreditamento; dichiarazioni non veritiere comunicate alla PA per attestare requisiti richiesti da bando ma non posseduti - applicazione soprattutto verso Bandi Europei).
EROGAZIONE FORMAZIONE	Dichiarare di aver svolto un numero di ore aggiuntivo rispetto a quello effettivo, rimanendo nel campo delle ore finanziate e coprendo eventuali assenze. Riportare firme non idonee sui registri. Mancato controllo sul reale numero di soggetti presenti in aula. Mancato rispetto dei requisiti previsti per l'erogazione dei corsi
	Azioni indebite contro le industrie e il commercio realizzate nell'ambito dei laboratori artigianali interni in determinati settori (es. orafo/alimentare - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine; Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale)
	Corrompere un esponente aziendale della società Cliente al fine di ottenere da questi la stipulazione di un contratto e, quindi, con vantaggio di Galdus
EROGAZIONE RENDICONTAZIONE FORMAZIONE	Corruzione verso funzionari PA in fase di verifica dei requisiti di accreditamento o durante la verifica degli specifici progetti al fine di non incorrere in sanzioni o sospensioni. Corruzione verso i privati al fine di ottenere agevolazioni o autorizzazioni Utilizzo indebito di loghi della PA (es. regione/provincia) o altri loghi di aziende terze utilizzati indebitamente a fini promozionali o certificativi. Utilizzo improprio di beni tutelati dal diritto d'autore Destinare risorse economiche percepite da PA per la realizzazione di un progetto a scopi diversi da quelli previsti (malversazione).
SERVIZI GENERALI – GESTIONE AUTORIZZAZIONI	Modificare dati, informazioni, alterare i documenti per trarre in inganno l'interlocutore ed ottenere autorizzazioni non dovute o comprovare requisiti non posseduti. Corruzione verso i funzionari PA o verso soggetti privati per ottenere autorizzazioni.
PIANIFICAZIONE CONTROLLO	Corrompere funzionari PA o soggetti privati nell'ambito di un processo per favorire Galdus
EROGAZIONE FORMAZIONE SERVIZI GENERALI (IT)	Azioni lesive del diritto d'autore durante le attività di docenza oppure da parte di Galdus nei confronti del materiale preparato dal docente, oppure mediante gestione non idonea delle licenze sw.
PIANIFICAZIONE AMMINISTRAZIONE CONTROLLO	Costituzione di poste di bilancio fittizie o non veritiere o generate mediante valutazioni non corrispondenti ai criteri contabili di riferimento. Decisioni da parte dell'organo amministrativo in fase di approvazione della bozza di bilancio in contrasto con la disciplina dei reati societari. Operazioni straordinarie definite dall'organo amministrativo in contrasto con la disciplina dei reati societari.

Processo Galdus sensibile	Sintetica descrizione del reato e modalità di compimento
TUTTI I PROCESSI	Mancato rispetto della normativa sulla sicurezza e igiene del lavoro in tutte le attività aziendali compreso le attività didattiche con presenza di discenti, siano queste svolte all'interno o all'esterno Compimento di alcuni reati informatici quali: falso in documento informatico, accesso abusivo ad un sistema informatico, detenzione abusiva di codici di accesso (psw), diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico.

La gestione delle attività di valutazione sopra riportate e delle conseguenti misure di prevenzione e controllo è riportata in un'apposita procedura interna "Valutazione del rischio".

La valutazione dei rischi è intesa come processo "dinamico" svolto con periodicità adeguata e da reiterare da parte del Consiglio di Amministrazione in caso di aggiornamento dei processi o della normativa di riferimento o in caso di sanzioni o prescrizioni ricevute da parte degli organismi di controllo e vigilanza.

5.2 Non applicabilità di taluni gruppi di reati

Nel "documento di valutazione del rischio" sono stati specificamente identificati quei gruppi di reati previsti dal Decreto 231 che, alla luce dell'analisi svolta, si è ritenuto di poter considerare "non applicabili" o con irrilevante possibilità che possano essere commessi all'interno dei processi Galdus.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

È costituito l'Organismo di Vigilanza (OdV) che può essere costituito da personale dipendente e/o da professionisti esterni con le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza – l'organismo è posto in "staff" all'organo amministrativo a garanzia dell'autonomia da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque funzione di Galdus;
- professionalità – l'organismo ha al suo interno il bagaglio di competenze necessario per svolgere le attività assegnate;
- continuità d'azione – all'organismo non sono assegnati compiti che, rendendolo partecipe dei processi aziendali, ne minerebbero l'autonomia di giudizio al momento delle verifiche.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato, sulla base delle considerazioni sopra esposte, dal Consiglio di Amministrazione con ratifica da parte dell'Assemblea dei Soci; all'atto della sua costituzione vengono definiti, in un apposito documento interno, i criteri operativi per il suo funzionamento.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è affissa in bacheca aziendale; gli eventuali responsabili di funzione nominati all'interno dell'Organismo di Vigilanza, durante le attività svolte per l'organismo, sono svincolati da qualsiasi dipendenza gerarchica.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza:

- vigilare sull'osservanza del Modello Organizzativo;
- verificare l'efficacia del Modello (capacità effettiva di prevenire la commissione dei reati);
- monitorare il mantenimento nel tempo di tali requisiti;
- aver cura dell'aggiornamento del Modello in relazione a significative violazioni al Modello stesso che dimostrino la sua inefficacia alla prevenzione dei reati, mutamenti organizzativi interni o del contesto esterno che incidano sulle aree sensibili, revisione del corpo normativo;
- proporre adeguamenti al modello (che sono a responsabilità del Consiglio di Amministrazione);
- effettuare periodicamente verifiche di controllo sull'applicazione delle regole del modello organizzativo.

All'Organismo di Vigilanza viene attribuito annualmente un budget di spesa di volta in volta aggiornato, a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle suddette attribuzioni con piena autonomia o avvalersi di supporti esterni qualificati per attività specifiche.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è svolta e documentata nel pieno rispetto delle norme di privacy e riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere a chiunque ogni informazione e, comunque, tutta la documentazione sociale che, a suo giudizio, è ritenuta utile.

Ciascun dipendente è tenuto a dare all'OdV tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni

È fatto obbligo a tutte le persone che operano in Galdus di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta che in tal senso pervenga loro dall'Organismo di Vigilanza.

6.1 Flusso informativo nei confronti dell'organismo di vigilanza

Per effetto della L. n. 179 del 30/11/2017 in materia di "whistleblowing", i modelli organizzativi di cui al D.lvo 231/2001, per essere idonei ad escludere la responsabilità degli enti per reati commessi da soggetti apicali o da sottoposti nell'interesse o vantaggio degli enti stessi, devono prevedere uno o più canali che consentano "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa 231, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti".

La novità legislativa consiste nella regolamentazione dei canali di segnalazione, che devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e devono prevedere almeno un canale alternativo idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché nella speciale protezione dei segnalanti, che non potranno essere, in ragione della segnalazione effettuata, né licenziati, né demansionati o trasferiti o essere sottoposti a misure che incidano negativamente sulla posizione lavorativa, pena la nullità del provvedimento discriminatorio adottato nei loro confronti.

Il flusso delle informazioni che devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza, per favorire la sua attività di controllo, viene richiamato nelle parti speciali del Modello e nelle Procedure cui esso fa riferimento. Il flusso informativo riguarda, a scopo esemplificativo: modifiche negli assetti societari e nelle aree di business, argomenti discussi nelle riunioni dell'organo amministrativo, concessione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, assunzioni, attivazioni di gare di appalto, comunicazioni relative ad ispezioni effettuate da parte di Autorità o enti di controllo e ad incontri con funzionari della PA.

L'OdV potrà proporre modifiche alla lista delle informazioni.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa evincere lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti Galdus in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati richiamati dal decreto;
- relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità o criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- evidenza di procedimenti disciplinari per mancato rispetto delle prescrizioni del modello, e relativi esiti;
- notizie riferite a contenziosi giudiziali e stragiudiziali per i reati richiamati dal Decreto;
- il sistema di deleghe e procure.

Ciascun dipendente è tenuto inoltre a comunicare, in forma scritta o meno, eventualmente in forma anonima e in ogni caso con garanzia di piena riservatezza, ogni informazione relativa al

mancato rispetto dei contenuti delle regole del Modello di organizzazione e gestione. L'OdV è tenuto a valutare anche eventuali segnalazioni e comunicazioni provenienti da terzi.

All'OdV compete la verifica puntuale delle notizie trasmesse e, in caso di mancato rispetto delle regole, di attivarsi secondo la propria autonomia e quanto previsto dal Regolamento e dal Modello Organizzativo nei confronti degli altri organismi e funzioni aziendali.

Il flusso informativo verso l'OdV è strutturato in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e dei dati raccolti. Sono stati a tal fine attivati canali informativi dedicati per facilitare il flusso di comunicazione.

Le segnalazioni dirette all'OdV possono, infatti, essere effettuate tramite *e-mail* all'indirizzo di posta elettronica odv231@galdus.it oppure tramite posta all'indirizzo Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 c/o Galdus soc. coop. sociale, Via Pompeo Leoni n. 2, 20136 Milano.

Naturalmente le segnalazioni dovranno fondarsi su elementi precisi, chiari e concordanti.

Verranno previste sanzioni, oltre che nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, anche nei confronti dei soggetti, che con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni risultanti poi infondate.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare (richiamata dal Decreto all'articolo 6 comma 2 lett. e) idoneo a sanzionare le violazioni delle norme del Modello Organizzativo e dei documenti ad esso correlati è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di eventuali procedimenti penali avviati dall'Autorità Giudiziaria, trattandosi di regole e di norme di comportamento autonomamente adottate da Galdus.

In ogni caso di provvedimento disciplinare, o irrogazione di sanzioni per violazione del Modello, dovrà essere data informazione all'OdV.

7.1 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

Le sanzioni applicabili ai detti lavoratori, nel rispetto delle procedure prescritte dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300, sono quelle previste dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Formazione Professionale".

Richiamo verbale o scritto (secondo la gravità)

Incorre in questa sanzione il dipendente che agisca in violazione delle regole contenute nel presente Modello ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso.

Multa fino all'importo di tre ore di stipendio base

Incorre in questa sanzione il dipendente che, PIÙ VOLTE, agisca in violazione delle regole contenute nel presente Modello ovvero adottati, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo tre giorni

Incorre in questa sanzione il dipendente che, violando le regole contenute nel presente Modello ovvero adottando, nell'espletamento di attività a rischio, condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso, ARRECHI UN DANNO a Galdus ovvero la esponga al rischio di applicazione delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001.

Licenziamento

Incorre in questa sanzione il dipendente che, nell'espletamento di attività a rischio, adottati, in violazione delle regole contenute nel presente Modello, condotte che determinino l'applicazione, a carico di Galdus, delle misure sanzionatorie previste dal D.lgs. n. 231/2001.

Il tipo e l'entità delle sanzioni, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento danni verranno previste tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale, grado di autonomia e mansioni del dipendente;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

I contenuti del presente paragrafo sono stabilmente affissi in bacheca aziendale.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono decisi dal Presidente su segnalazione di Referente dell'Area / Responsabile di funzione.

A seguito di sanzioni divenute definitive il Presidente può anche decidere l'esclusione del dipendente da eventuali premi di risultato concordati.

7.2 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di informazioni relative a mancato rispetto delle regole del Modello Organizzativo da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà all'immediata comunicazione del fatto accaduto al Consiglio di Amministrazione al quale spettano le azioni conseguenti come la convocazione dell'assemblea dei soci per deliberare in merito alle opportune iniziative.

7.3 Misure nei confronti dei consulenti e collaboratori

Per quanto riguarda i collaboratori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con Galdus quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega, l'inosservanza delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico, fatta salva l'eventuale applicazione di penali contrattualmente previste o la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società.

8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

In Galdus esiste la consapevolezza che i processi di comunicazione e la sensibilizzazione e formazione del personale a tutti i livelli è requisito cruciale per l'efficace funzionamento del Modello Organizzativo.

Si ha, dunque, cura che il personale coinvolto nei processi sensibili sia formato e coinvolto al rispetto delle regole di prevenzione definite nel Modello mediante interventi effettuati lungo l'intero arco temporale della sua collaborazione con Galdus:

- primo inserimento nell'organico;
- attività di aggiornamento periodiche;
- informative interne.

Le regole di gestione delle attività di formazione del personale fanno riferimento alle indicazioni della procedura predisposta nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità.

Per rendere ancor più efficaci tali iniziative possono essere utilizzati strumenti per la formazione a distanza.