

MODELLO ORGANIZZATIVO
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

INTRODUZIONE.....	3
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli enti	3
1.2 Il modello organizzativo come condizione esimente	4
1.3 I reati presupposto	5
1.4 Le sanzioni previste.....	10
1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria.....	13
2. PRESENTAZIONE	13
2.1 Profilo della Società.....	13
2.2 La scelta di adottare il Modello	14
3. GOVERNANCE	15
3.1 Oggetto sociale	15
3.2 Modello di Governance	15
3.3 Assemblea dei Soci.....	16
3.4 Organo amministrativo	16
3.5 La struttura organizzativa	16
4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	17
4.1 Finalità e destinatari	17
4.2 Metodologia e struttura.....	18
4.3 Aggiornamento e adeguamento	20
5. L'ANALISI DEI RISCHI	20
5.1 Metodologia d'indagine	21
5.2 Report dell'analisi dei rischi	21
5.3 Aggiornamento dell'analisi dei rischi.....	22
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
6.1 Requisiti e identificazione dell'OdV	22
6.2 Durata dell'OdV	23
6.3 Compiti dell'ODV	24
6.4 Operatività dell'ODV	25
6.5 Poteri dell'ODV.....	26
6.6 Reporting verso gli organi societari	27
7. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
7.1 Finalità e criteri.....	27
7.2 Comunicazioni di operazioni a rischio	28
7.3 Segnalazioni di infrazione	28
7.4 Comunicazioni di modifiche organizzative	29
7.5 Gestione delle comunicazioni e delle segnalazioni	35
8. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	36
8.1 Finalità e criteri	36
8.2 Piano di comunicazione verso collaboratori e consulenti	38
8.3 Piano di comunicazione verso società controllate e partecipate	38
9. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	38
9.1 Misure sanzionatorie nei confronti dei Dipendenti	40
9.2 Misure sanzionatorie nei confronti dei Dirigenti	41
9.3 Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori	42
9.4 Misure sanzionatorie nei confronti dei Collaboratori esterni.....	42
9.5 Misure nei confronti dei membri dell'organismo di Vigilanza.....	42
9.6 Azione di risarcimento dei danni.....	42

INTRODUZIONE

1.1 *Il regime di responsabilità amministrativa degli enti*

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (entrato in vigore il 4/7/2001), titolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento italiano quello che è stato definito un *tertium genus* di responsabilità a carico degli enti, qualificata quale responsabilità amministrativa ma assimilabile, per quanto riguarda l’impianto concettuale di riferimento, la natura afflittiva delle sanzioni e l’apparato processuale, ad una responsabilità di tipo penale.

Ai sensi dell’art. 5 del decreto citato, l’ente è responsabile per i reati, espressamente elencati agli artt. 24 e 25, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) 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 e il controllo dell’ente;
- b) Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Per quanto riguarda gli autori dei reati, essi sono distinti dal Decreto in due diverse tipologie:

- Persone fisiche che rivestano 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 e il controllo dello stesso (c.d. soggetti “apicali”);
- Persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (può trattarsi sia di dipendenti, che di collaboratori, professionisti, prestatori d’opera occasionali).

L’appartenenza all’una o all’altra tipologia produce effetto sulla responsabilità dell’ente e sull’onere della prova.

Se l’autore del reato è un soggetto apicale, infatti, la responsabilità dell’ente è automaticamente presunta, in quanto tali persone fisiche rappresentano e realizzano la politica gestionale dell’ente: in tale caso ricade sull’ente stesso l’onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti, provando che l’atto commesso è del tutto estraneo alle politiche aziendali.

La prova in questione, di particolare complessità tanto da essere chiamata “*probatio diabolica*”, consiste proprio nel dimostrare che:

- Sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Sia stato istituito un organismo di vigilanza dotato di particolari caratteristiche e poteri;
- Sia stato il soggetto apicale, come singolo individuo, ad eludere fraudolentemente il modello;
- Non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

Se l’autore dell’illecito è, invece, un soggetto sottoposto all’altrui direzione, ecco che, viceversa, l’ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei propri vertici.

L’ente, però, può dimostrare preventivamente di avere svolto quanto in suo potere tramite

l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo prima della commissione del reato. La presenza di un efficace modello determina, infatti, l'inversione dell'onere della prova: tale onere, cioè, ricade sull'accusa, cui spetta il tentativo di dimostrare l'esistenza di concrete carenze a livello organizzativo all'interno dell'ente stesso.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è autonoma e sussiste anche laddove il responsabile del reato non sia identificabile o imputabile o il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia, e si aggiunge a quella, prettamente penale (e pertanto personale), della persona fisica che ha commesso, o concorso a commettere, il medesimo reato.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'applicazione all'ente di una sanzione amministrativa pecuniaria per tutte le tipologie di reato espressamente elencate nel decreto.

Per alcune tipologie di reato sono altresì previste:

- sanzioni interdittive quali:
 - La sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
 - Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - L'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
 - Il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- La confisca del prezzo o del profitto del reato;
- La pubblicazione della sentenza di condanna.

Per i dettagli sulle sanzioni previste si veda par. 1.4

1.2 Il modello organizzativo come condizione esimente

Come già espresso al paragrafo precedente, costituiscono dunque presupposti di base indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente, indipendentemente da chi abbia commesso il reato:

- L'attuazione di un modello organizzativo efficace rispetto ai rischi corsi;
- L'istituzione e l'operatività di un organismo di vigilanza con peculiari caratteristiche;
- La dimostrazione che l'autore del reato abbia eluso fraudolentemente il modello.

Tali elementi rappresentano complessivamente la condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente.

In altre parole, si può affermare che sull'ente grava una "colpa organizzativa" originale, che può essere superata solo tramite un sistema regolatorio e comportamentale (il modello) efficace ed adeguato alle circostanze.

Per potersi dire efficace, il modello deve rispondere a precise esigenze espresse dalla Legge; tali esigenze sono segnatamente quelle di:

- a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello deve essere commisurato alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, in modo tale da definire misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Di qui la necessaria attività di sviluppo del modello con un taglio appropriato ad aspetti quali la complessità della struttura Aziendale, l'entità dell'organico, il settore di lavoro, la presenza di regole codificate, la specifica situazione di rischio.

1.3 I reati presupposto

I reati per i quali può rilevare la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231 (cosiddetti "reati presupposto") sono:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01).

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7]

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94, art. 2 co.29]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01). [Articolo integrato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190]*

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001 - modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09].

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.).
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3]. [Articolo integrato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge 27 maggio 2015, n°69]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di particolare tenuità (art. 2621 bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).
- Corruzione tra privati (art. 2635 co.3 c.c.)

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].****Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5 e integrato dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199].**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);

- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9].

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 e integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186].

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni

altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4]

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

Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n.121 del 7 luglio 2011 e dalla L. 22 maggio 2015, n°68]

- Inquinamento ambientale (art.452 bis c.p.)
- Disastro ambientale (art.452 quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452 quinquies c.p.)
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452 sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art.452 octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- Violazione delle disposizioni in materia di bonifica dei siti inquinati (D.Lgs 152/06, art. 257);
- Falsificazione e uso di certificati d'analisi dei rifiuti falsi (D.Lgs 152/06, art. 258);
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);

PARTE GENERALE

- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, e altri documenti in relazione a specie della flora e della fauna selvatiche (L. 150/92, art. 3)
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (L. 150/92, art. 6)
- Violazione delle disposizioni per la cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dello strato di ozono (L.549/93 art.3 co.6)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 9);

Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

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

È necessario evidenziare due aspetti salienti a tale riguardo: il primo fa riferimento al fatto che ciascun reato, presso Centoform, come presso qualsiasi altra azienda, presenta modalità di commissione, sistema di controllo in atto, probabilità dell'evento e gravità del reato, e delle relative pene, differenti.

Ciò significa che un'analisi dei rischi efficace è tale se riesce a cogliere quali reati sono verosimili, sulla base dell'effettiva situazione esistente, e quali, invece, presentano probabilità di accadimento trascurabili, se non nulle.

Il secondo aspetto è relativo alla capacità del modello di intercettare e prevenire tempestivamente ogni reato che si possa ragionevolmente presentare, tramite una serie di regole, di comportamenti pratici e di comunicazioni, considerando come fondamento di partenza quei reati effettivamente identificati dall'aspetto precedente.

1.4 Le sanzioni previste

Le sanzioni previste sono:

- a) La sanzione pecuniaria, che si applica in tutti i casi;
- b) Le sanzioni interdittive, che si applicano solo a certe condizioni;

PARTE GENERALE

- c) La confisca del prezzo o del profitto del reato, che si applica in tutti i casi;
- d) La pubblicazione della sentenza, che si applica solo a certe condizioni.

Il sistema sanzionatorio è progressivo, si adotta, cioè, in modo proporzionalmente più severo in funzione di una serie di elementi, che sono:

PER LA SANZIONE PECUNIARIA

- La gravità del reato;
- Il grado di responsabilità dell'ente;
- L'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

PER LE SANZIONI INTERDITTIVE

- L'entità del profitto;
- La qualifica dell'autore del reato come soggetto apicale;
- La qualifica dell'autore del reato come soggetto sottoposto all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- Nel caso di reiterazione degli illeciti.

Per quanto riguarda la sanzione pecuniaria, la modalità con cui si applica tale sistema è il meccanismo delle quote, vale a dire la determinazione, da parte del Giudice penale, dapprima di un numero preciso di quote - non inferiore a cento né superiore a mille - e, successivamente, la fissazione dell'importo di ogni singola quota – da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, cosicché si evitino eccessi rigoristici ovvero, di converso, l'irrogazione di una sanzione assolutamente non congrua rispetto alla ragguardevole consistenza finanziaria dell'ente.

Di conseguenza, la sanzione pecuniaria risultante è compresa tra euro 25.823 ed euro 1.549.371.

Sussistono, però, casi nei quali, la sanzione pecuniaria è correlata unicamente all'entità del profitto e non definita autonomamente come sopra indicato: si tratta dei reati connessi all'abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, per i quali il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, e la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Come parziale attenuazione, in tali casi – come d'altra parte anche per i reati societari - non sono ammissibili, neppure in via cautelare, le sanzioni interdittive.

Sono, peraltro, previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria alla metà del valore, e comunque non superiore a euro 103.291, per i casi nei quali:

- 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;
- Il danno cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

PARTE GENERALE

- È stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per quanto riguarda le sanzioni interdittive, esse si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, secondo un principio di proporzionalità ed adeguatezza.

Il Giudice penale ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri più sopra indicati, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive previste dal D.Lgs. 231/01 sono:

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

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente applicate) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

Si può affermare che se le sanzioni pecuniarie vanno a colpire il profilo statico di una società, cioè il suo patrimonio, le misure interdittive mirano invece al suo apparato funzionale, cioè alla prospettiva dell'attività economica.

Accanto alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, infine, il D.Lgs. 231/01 prevede altre due sanzioni:

- a) La confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- b) La pubblicazione della sentenza di condanna.

Inoltre, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice - in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente - ha la facoltà di nominare un commissario con il compito di vigilare sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità dell'azienda, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- La verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'azienda;
- Il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

1.5 Le Linee Guida delle Associazioni di categoria

La Legge specifica che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di effettività del modello, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia. Si tratta delle cosiddette Linee Guida, nelle quali sono fornite indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzativo.

Il riferimento a tali Linee Guida durante lo studio e la costruzione del modello risulta, quindi, assai utile, perché consente alle società di ottenere una sorta di garanzia metodologica; tale garanzia, pur non conducendo necessariamente alla perfezione del modello, permette allo stesso di godere di una maggiore tenuta in fase di esame giudiziale.

In mancanza di Linee Guida specifiche per il settore in cui opera Centofarm, la Linea Guida assunta come riferimento è quella emessa da Confindustria nell'ultimo aggiornamento del luglio 2014.

Centofarm ha fatto e fa esplicito riferimento a tale Linee Guida nell'opera di studio e implementazione del proprio modello organizzativo.

2. PRESENTAZIONE

2.1 Profilo della Società

Centofarm S.r.l., opera da oltre 15 anni nel territorio provinciale, regionale, in numerose altre regioni italiane e nel contesto europeo con attività dirette o partecipando a progetti in partenariato con sistemi associativi e formativi, Università ed Enti di ricerca.

È ente accreditato in Regione Emilia-Romagna per gli ambiti:

- Formazione superiore
- Formazione continua
- Apprendistato
- Inclusione
- Obbligo formativo

L'organico, oltre ai soci titolari, è composto da 17 dipendenti ed altrettanti collaboratori e consulenti di grande esperienza. Centofarm è parte costituente di:

- LA SOCIETÀ LAVORO & SICUREZZA, rete d'impresе con lo scopo di fornire servizi di formazione e consulenza nei settori sicurezza, qualità e ambiente.
- FIERI, rete di 11 imprese leader nel campo della formazione professionale, continua e delle politiche occupazionali, in grado di accompagnare i propri clienti pubblici e privati nell'analisi e valutazione di idee progettuali, nella ricerca di potenziali partner e fonti di finanziamento, nonché nella creazione di reti commerciali e nella gestione di progetti finanziati.

Centofarm ha contribuito significativamente alla creazione del CENTO LEAN LAB, laboratorio dedicato alle tecniche di Lean Production, con sede presso ISIT Bassi- Burgatti

di Cento. Hanno collaborato alla realizzazione del progetto VM MOTORI Spa, ISIT Bassi-Burgatti, Università di Ferrara e Fondazione Cassa di Risparmio di Cento con l'obiettivo di dotare la scuola e il territorio di un laboratorio che avvicini studenti e lavoratori alla gestione dei processi produttivi con metodologia lean.

Centoform ha costituito nel tempo una qualificata rete di relazioni operative e consulenziali con una serie di importanti e stimolate società, studi e consulenti aziendali senior che vengono attivati, di volta in volta, in funzione degli interventi di formazione e consulenza richiesti dai nostri clienti.

Centoform è attiva sui seguenti servizi:

- Formazione per aziende e per chi cerca lavoro
- Servizi di intermediazione, ricerca e selezione del personale
- Apprendistato e tirocini formativi
- Corsi a catalogo per aziende e lavoratori
- Corsi in house per aziende

2.2 La scelta di adottare il Modello

Centoform nel pieno rispetto della propria missione aziendale ha voluto scrupolosamente porre attenzione su ciascun processo della propria attività, verificandone l'organizzazione e la gestione con particolare riguardo al rispetto dei valori etici cui da sempre ispira il proprio operato.

Nel perseguimento degli obiettivi di mantenimento e di miglioramento dell'attuale situazione aziendale e sotto la spinta di quanto disposto dal D.Lgs 231/01, Centoform si è pertanto determinata alla realizzazione di alcune azioni correttive e/o migliorative dell'attuale sistema di organizzazione aziendale.

E' dunque coerente con questo obiettivo la scelta di attuare ed adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 e di dotarsi di uno specifico Organismo di Vigilanza atto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e a curarne l'aggiornamento.

Con l'adozione del modello Centoform si propone di assicurare la massima trasparenza alla propria operatività nel perseguimento degli obiettivi; requisito di trasparenza fortemente sentito come dovuto anche nei confronti dell'esterno.

Si sottolinea che, pur in assenza di un Modello Organizzativo formalizzato, Centoform fonda da sempre la propria organizzazione su un complesso di regole che ne disciplina da sempre l'attività, nel rispetto della legalità e dei principi etici generali.

In particolare, il Modello ha considerato i seguenti elementi preesistenti come utili per il Modello stesso:

- I principi etici adottati, anche in via di fatto, dalla Società;
- Il sistema delle deleghe e delle procure, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- I regolamenti e le procedure aziendali esistenti;
- Il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati dalla Società;
- Il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;

- In generale, la legislazione e la normativa italiana e straniera applicabile.

3. GOVERNANCE

3.1 Oggetto sociale

La Società ha per oggetto l'intervento operativo progettuale nell'ambito della formazione professionale, dei servizi alle imprese e delle attività volte a favorire lo sviluppo sociale, culturale, ambientale ed economico.

In particolare, a tale scopo la società potrà:

- Ideare, progettare, realizzare e gestire corsi di formazione professionale, servizi alle imprese ed altre correlate iniziative finanziate e non da soggetti privati, enti pubblici statali, locali ed organismi da questi partecipati, nonché da organismi internazionali, comunitari e non anche per esclusivo conto ed a favore di essi, progettare e realizzare servizi educativi e formativi destinati all'istruzione e formazione dei giovani fino a 18 anni
- Stipulare, allo scopo di perseguire gli obiettivi connessi all'oggetto sociale, convenzioni, accordi, intese, contratti ed altre forme collaborative con organismi anche sovranazionali, pubblici e privati
- Svolgere opera di promozione in favore della formazione professionale e dei servizi alle imprese, fornendo consulenza e assistenza tecnica
- Raccogliere ed elaborare dati e documentazione che possano interessare la formazione professionale e di servizi alle imprese, redigendo o diffondendo programmi, pubblicazioni a carattere tecnico o divulgativo, promuovendo ed organizzando convegni, seminari ed incontri per lo studio e l'esame dei temi e delle problematiche legate all'istruzione professionale pubblica e privata ad allo sviluppo sociale
- Curare e sviluppare rapporti e relazioni con le pubbliche amministrazioni e con tutte le altre istituzioni pubbliche e private che sono preposte, si interessano e si occupano della formazione professionale, di servizi alle imprese e delle tematiche ad esse connesse
- Commercializzare materiale a supporto dei progetti di formazione
- Noleggiare attrezzature ed aule per i progetti di formazione
- Creare e sviluppare siti internet, curare la relativa consulenza e la prestazione di servizi inerenti, compresi l'e-business
- Effettuare la ricerca di personale per imprese private e pubbliche per l'attuazione degli oggetti sopra indicati
- Effettuare servizi di intermediazione, ricerca e selezione del personale e servizi di supporto alla ricollocazione professionale

3.2 Modello di Governance

Centoforum ha adottato una struttura di tipo tradizionale basata sui seguenti organi societari:

- Assemblea dei Soci;
- Amministratore Unico.

Il controllo contabile è demandato ad un Revisore Unico.

3.3 Assemblea dei Soci

L'assemblea dei Soci è l'organo deliberativo della società. Essa esercita i suoi poteri e delibera in conformità alla legge ed allo Statuto.

Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'assemblea ordinaria:

- L'approvazione del bilancio;
- La nomina e la revoca degli amministratori; la nomina dei sindaci e del Presidente del Collegio sindacale e, quando previsto, del soggetto al quale è demandato il controllo contabile;
- La determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, se non è stabilito dallo statuto;
- La deliberazione sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci.

Sono di competenza dell'assemblea straordinaria:

- Le modifiche dello statuto, salvo quanto previsto dalla legge o dallo statuto;
- La nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- Le altre materie ad essa attribuite dalla legge.

Si rimanda agli altri articoli dello Statuto per gli aspetti operativi specifici che regolano il funzionamento dell'Assemblea dei Soci.

3.4 Organo amministrativo

La società può essere amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di amministrazione composto da due a nove membri. Attualmente è in carica un Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria della società, compresa l'assunzione del personale, l'acquisto e la vendita di beni mobili registrati. I poteri dell'A.U. sono bilanciati, nell'ottica di riduzione dei rischi, dall'attribuzione di responsabilità direzionali articolate per settore e formalmente espresse.

All'Organo Amministrativo spettano altresì i più ampi poteri relativi alla straordinaria amministrazione ad eccezione dei seguenti atti, per i quali sarà sempre necessaria la preventiva autorizzazione dell'assemblea ordinaria: acquisto e vendita di beni immobili, stipulazione di mutui ipotecari.

L'Amministratore Unico può delegare tutti i poteri che sono per legge delegabili, sia la Presidente, sia ad uno o più amministratori, fissando i limiti della delega.

3.5 La struttura organizzativa

Il sistema generale della società è attrezzato con appropriati strumenti documentali ed organizzativi improntati a principi generali di:

- Conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno dell'azienda e nei confronti dei terzi interessati);
- Chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

PARTE GENERALE

La Società si è dotata di una adeguata struttura organizzativa. L'organigramma aziendale vigente, approvato dall'Amministratore Unico, rappresenta in dettaglio le funzioni aziendali.

3.6 Deleghe e poteri

Per quanto riguarda il sistema delle deleghe e procure, è opportuno chiarire che si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; mentre si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società, per tramite del Legale Rappresentante, attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa o gli trasferisce determinate responsabilità penali.

Gli elementi essenziali del sistema delle deleghe e procure sono i seguenti:

- Coloro che intrattengono rapporti formali con la P.A. sono dotati di delega formale in tal senso;
- A ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi corrisponde una delega interna che descrive il relativo potere di gestione;
- Le deleghe coniugano ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- Ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
 - o I poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - o Il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- Al delegato sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- Le deleghe e le procure sono tempestivamente aggiornate.
- L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

4. IL MODELLO ORGANIZZATIVO**4.1 Finalità e destinatari**

Il modello di organizzazione, gestione e controllo (o, più semplicemente, modello organizzativo) è stato adottato da Centofarm con una duplice finalità:

- Tutelarsi dalle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01
- Formalizzare il proprio comportamento etico ed estenderlo agli interlocutori sociali di riferimento.

In particolare, il Modello si propone di:

- Rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Centofarm dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di Centofarm;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Centofarm in quanto (anche nel caso in cui l'Azienda fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche

ai principi etico-sociali, cui Centoforum intende attenersi nell'espletamento della propria missione;

- Consentire all'azienda, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e di tutelarsi in sede giudiziaria.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di indurre in tutti coloro che operino nei processi sensibili la consapevolezza del valore sociale del Modello stesso al fine di prevenire i reati e quindi a favore del rispetto delle regole, dei ruoli, delle modalità operative indicate nei diversi protocolli.

I destinatari del modello sono tutti gli interlocutori sociali di Centoforum, ma in particolare:

- Il legale rappresentante
- I consiglieri d'amministrazione
- I soggetti apicali
- I dipendenti
- I soggetti apicali e dipendenti Centoforum, anche laddove prestino servizio (in ragione di contratti di outsourcing o distaccamenti) presso altre società del gruppo
- Gli altri lavoratori di Centoforum, indipendentemente dalla forma contrattuale (es. collaboratori a progetto o dipendenti di altre società del gruppo che lavorano in Centoforum in ragione di contratti di outsourcing o distacchi)
- I collaboratori esterni, cioè i consulenti, i fornitori e subappaltatori, i partners.

Per quest'ultima categoria, cioè i collaboratori esterni complessivamente intesi, ciò vale qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo.

Nel caso in cui i collaboratori esterni non siano soggetti sottoposti a vigilanza e controllo delle figure apicali di Centoforum, i medesimi rimangono comunque destinatari dei principi etici fondamentali quivi espressi, violando i quali potrebbero generare per Centoforum il rischio di concorso in eventuali condotte illecite.

4.2 Metodologia e struttura

Il Modello è un sistema organizzato di documenti, procedure e attività di lavoro e di controllo volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/2001.

LA METODOLOGIA DI REALIZZAZIONE

Il Modello è stato sviluppato tramite un percorso in sintonia con quanto indicato dalle Linee Guida; tale percorso, con le finalità di ogni passo, è di seguito elencato:

1. Effettuazione dell'analisi dei rischi, al fine di individuare i processi e le attività per le quali esiste il rischio di incorrere nei reati previsti dal Decreto.
2. Studio e realizzazione del Modello Organizzativo nelle sue parti generali e speciali, al fine di ottenere un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi.
3. Definizione del sistema disciplinare, al fine di sanzionare le violazioni del Modello.
4. Comunicazione del Modello al personale e sua formazione, al fine di forgiare i comportamenti.
5. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di monitorare sull'efficacia del Modello.

Dal punto vista documentale, il Modello organizzativo Centoforum ha tenuto conto delle

procedure e dei sistemi di gestione esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il precedente percorso ha dato luogo al Modello Centoform, che è articolato come segue:

1. Il documento di Analisi dei Rischi, nei suoi successivi aggiornamenti
2. La presente “Parte Generale”, che contiene i seguenti punti essenziali:
 - L’introduzione al D.Lgs. 231/01
 - La presentazione di Centoform e della sua Governance
 - La descrizione del modello organizzativo di Centoform,
 - La metodologia per la conduzione dell’analisi dei rischi,
 - L’Organismo di Vigilanza e il monitoraggio del Modello,
 - Il sistema di informazione, comunicazione e formazione,
 - Il sistema disciplinare e sanzionatorio.
3. Le “Parti Speciali”, che contengono l’insieme delle norme operative finalizzate alla prevenzione degli illeciti, suddivise per processi ed aree di attività. Nell’attuale configurazione sono presenti le seguenti parti speciali:
 - Parte Speciale 1 – Reati contro la Pubblica Amministrazione
 - Parte Speciale 2 – Reati Societari
 - Parte Speciale 3 – Reati informatici e violazione dei diritti d’autore
 - Parte Speciale 4 – Sicurezza
 - Parte Speciale 5 – Altri Reati
4. Il Sistema di Gestione per la Sicurezza, realizzato secondo la struttura ed i principali requisiti della OHSAS18001, finalizzato alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime per infortuni sul lavoro in violazione delle norme sulla sicurezza
5. I regolamenti e le procedure ed i moduli adottati da Centoform ai sensi delle Parti Speciali e dei Sistemi di Gestione e regolamenti organizzativi di cui sopra;
6. i documenti operativi richiesti dalle parti precedenti (es. moduli, contratti, schede di controllo, comunicazioni per l’OdV).

Gli elementi sopra citati sono stati raccordati per ottenere un quadro coerente ed efficace sia dal punto di vista della sua affidabilità e robustezza, sia dal punto di vista della sua fruibilità e manutenibilità.

I PRINCIPI OPERATIVI

I principi-chiave sui quali è basato il Modello sono:

- La verificabilità delle operazioni: per cui le attività rilevanti devono essere verificabili, così da poter ricostruire decisioni prese e relative responsabilità;
- La separazione delle responsabilità: in base al quale nessuno dovrebbe gestire in autonomia un intero processo; la contrapposizione ed il bilanciamento delle responsabilità rappresenta un deterrente rispetto alla commissione di illeciti;
- La documentazione dei controlli: deve rimanere evidenza documentale e tracciabilità dei controlli effettuati.

Per quanto riguarda la descrizione del modello organizzativo Centoform, si deve notare che il sistema generale dell’azienda è attrezzato con appropriati strumenti documentali ed

organizzativi improntati a principi generali di:

- Chiara descrizione delle linee di riporto;
- Conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno dell'azienda e nei confronti dei terzi interessati);
- Chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

Il Modello organizzativo di Centoform risulta, dunque, coerente con quanto disposto dalle linee guida più recenti elaborate in materia dalle associazioni di categoria, ed in particolare con la Linea Guida di Confindustria aggiornata a luglio 2014.

4.3 Aggiornamento e adeguamento

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello, ivi compresa l'analisi dei rischi di reato, sono espressamente prescritti dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e saranno realizzati da Centoform in occasione di:

- Cambiamenti della struttura organizzativa (ad esempio, metodi, strumenti, modalità operative) o mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività;
- Realizzazione di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- Introduzione di nuovi reati presupposto od implementazione rispetto a reati non precedentemente presi in considerazione
- Modifiche delle linee guida ispiratrici del Modello;

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante, in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento, nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni del medesimo.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal Decreto, è compito dell'OdV segnalare le necessità di aggiornamento e di adeguamento del Modello, da sottoporre all' Amministratore Unico per le azioni conseguenti.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze di Centoform e all'adeguamento o all'affinamento dell'analisi dei rischi.

5. L'ANALISI DEI RISCHI

Obiettivo dell'analisi dei rischi è quello di eseguire un'analisi circostanziata sui processi e sulle attività di Centoform, al fine valutare il rischio di incorrere negli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

L'analisi dei rischi è propedeutica dal punto di vista metodologico a qualunque sistema di prevenzione del rischio e proprio per questo è un passo espressamente richiesto dal D.Lgs. 231/2001.

Essa deve evidenziare:

- I processi e le attività a rischio

PARTE GENERALE

- Le possibili modalità di attuazione degli illeciti
- Le misure di prevenzione già in atto
- Le attività/processi sui quali è necessario intervenire con azioni/procedure volte a ridurre e tenere sotto controllo il rischio

Il fine ultimo dell'analisi è determinare se i rischi individuati rientrano o meno in una soglia di accettabilità, ove la definizione di "rischio accettabile" può essere la seguente: *tale che il reato può essere commesso solo eludendo intenzionalmente e fraudolentemente le regole.*

L'analisi è inoltre utile a:

- Fornire all'azienda una visione chiara e consapevole delle situazioni nelle quali si concretizzano maggiormente i rischi di illecito
- Determinare la consistenza e l'impatto del successivo intervento per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.1 Metodologia d'indagine

L'indagine viene eseguita mediante la raccolta di una serie di informazioni da parte del team di lavoro, sia tramite incontri diretti con i soggetti apicali, sia tramite raccolta ed analisi di documentazione.

In particolare, si procede come segue:

- Individuazione dei processi aziendali, intendendo come processo un insieme di attività tra loro correlate ai fini del raggiungimento di un determinato obiettivo aziendale
- Compilazione di una matrice processi/illeciti, che costituisce una prima e generale mappatura nella quale vengono evidenziati, senza entrare in ulteriori dettagli, i rischi di illecito connessi ai vari processi (tale mappa è omessa in questa prima fase in cui si sono mappati i soli rischi ambiente e sicurezza)
- Compilazione, per ogni processo, di una mappa più dettagliata nella quale i vari illeciti vengono analizzati secondo criteri di maggiore approfondimento.

Di ogni categoria a rischio sono indagate le principali modalità attuative, sulla base di quanto emerso in sede di analisi, mettendo in evidenza i seguenti elementi:

1. Modalità con le quali può essere compiuto l'illecito
2. Situazioni/fasi di lavoro nelle quali può essere compiuto l'illecito
3. Sistemi di prevenzione già in essere, che possono essere regolamentati o meno da procedure scritte e dare luogo o meno a registrazioni
4. Azioni di miglioramento a mitigazione del rischio

5.2 Report dell'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi fornisce in output:

- Una matrice generale nella quale sono mappate e classificate le fattispecie di reato che possono avvenire presso Centofarm, messe in relazione con i processi all'interno dei quali possono verificarsi

- Per ogni processo a rischio, secondo quanto individuato nella matrice di cui sopra, una matrice, nella quale vengono sintetizzati gli elementi raccolti nell'indagine.
- Eventuali note integrative, a supporto delle mappe più sopra individuate, in forma di relazione scritta

Le attività a rischio, esito dell'Analisi dei Rischi, sono riprese e riportate anche all'interno delle Parti Speciali del Modello organizzativo.

5.3 Aggiornamento dell'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi viene riaggiornata, su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, avvalendosi eventualmente di professionisti esterni, nei seguenti casi:

- A seguito di modifiche significative nel modello di organizzazione, gestione e controllo (e dunque al termine del processo di prima implementazione del modello)
- A seguito di mutamenti nel panorama legislativo o dell'introduzione di nuove fattispecie di reato tra quelli cui è applicabile il D.Lgs.231/2001
- A seguito di modifiche nella struttura organizzativa di Centoform o di nuovi settori di attività che configurano nuovi rischi
- A seguito di eventi rilevanti che possano perturbare la struttura organizzativa, quale elevato turn over, accertamento di violazioni del modello o di illeciti, ecc.

In casi specifici, l'aggiornamento dell'analisi dei rischi può presentarsi solo in forma di relazione scritta, laddove l'aspetto descrittivo assuma maggiore rilevanza e non sia immediatamente riconducibile a schemi e mappe.

A prescindere da ciò, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza riesaminare almeno annualmente l'Analisi dei Rischi, al fine di valutarne l'attualità e l'adeguatezza.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Requisiti e identificazione dell'OdV

L'OdV deve fornire precise garanzie di stabilità, qualificazione professionale, efficienza operativa e continuità di azione, indipendenza, autonomia e libertà di giudizio.

I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'OdV:

- Sia un organo dotato di autonomia e indipendenza;
- Abbia anche come somma delle competenze dei singoli membri, i seguenti requisiti di professionalità:
 - Competenze legali giuridiche: padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili
 - Conoscenza dei processi aziendali
 - Competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale

PARTE GENERALE

- Competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione delle procedure; conoscenza dei principi generali sulla legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati
- Esperienza nei processi amministrativi e di gestione delle risorse finanziarie

Può fare ricorso ad eventuali consulenze esterne, per competenze specialistiche (per esempio in relazione alla sicurezza o per pareri legali).

- Risponda, nello svolgimento delle sue funzioni, all'organo amministrativo, indipendentemente dalle deleghe eventualmente attribuite a ciascun consigliere;
- Operi in autonomia rispetto a coloro su cui effettua la vigilanza;
- Effettui reporting periodici, almeno annuali, all'organo amministrativo ed al Collegio Sindacale, ove nominato;
- La nomina e la revoca dei suoi membri sono di competenza dell'organo amministrativo e per essi non esistano cause di incompatibilità, se non come di seguito specificato.

Sono cause di incompatibilità:

1. Avere sentenze irrevocabili di condanna (o anche di patteggiamento) relative ad illeciti cui si applica il D.Lgs. 231/2001, o tali da prevedere l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o da uffici direttivi delle persone giuridiche
2. L'essere membri esecutivi dell'organo amministrativo di Centoform o direttori generali dell'azienda;
3. L'aver relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con membri esecutivi dell'organo amministrativo o con i direttori generali dell'azienda; avere situazioni di conflitto di interesse o interessi concorrenti con l'azienda, avere con la medesima rapporti di lavoro esclusivi o significativi, salvo nei casi di membri interni;

Possono fare parte dell'Organismo di Vigilanza anche professionisti esterni.

L'organo amministrativo valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato e successivamente, con adeguata periodicità, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi dei membri dell'ODV. All'atto del conferimento della nomina il componente dell'OdV attesta l'assenza di cause di incompatibilità e la sussistenza dei requisiti di onorabilità.

Il venir meno dei predetti requisiti, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza del mandato, determina la decadenza dall'incarico e in tal caso l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla nomina del membro mancante, nel rispetto dei principi indicati.

Fanno parte dell'organismo di Vigilanza da un minimo di 1 ad un massimo di 3 membri.

6.2 Durata dell'OdV

L'OdV di Centoform resta in carica per tre anni. I suoi componenti sono rieleggibili e possono essere revocati in qualsiasi momento dall'organo amministrativo per giusta causa e/o giustificato motivo. In tal caso, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato. Nell'eventualità di organismo monocratico, la sostituzione deve avvenire nell'immediatezza, e comunque non oltre 60 giorni dalla decadenza o dalla revoca.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico per i membri dell'Organismo di Vigilanza il venir meno dei requisiti di cui al paragrafo precedente.

Anche in assenza di tali eventi, laddove vi siano gravi, fondati e documentati motivi per ritenere oggettivamente minata l'azione dell'OdV, l'organo amministrativo potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di uno ad interim.

L'ODV decade per la revoca di tutti i suoi membri. In tal caso, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

L'organo amministrativo approva annualmente e su proposta dell'OdV, la previsione delle eventuali spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente.

6.3 Compiti dell'ODV

- Vigila sulla efficace applicazione del modello avendo a tal fine libero accesso a tutti i documenti ed informazioni aziendali;
- Valuta l'adeguatezza del modello, ovvero la sua capacità di prevenire i comportamenti illeciti, in tutti i suoi elementi compreso il sistema sanzionatorio
- Monitora l'implementazione dei singoli protocolli operativi, sulla scorta di quanto previsto dalle singole parti speciali del modello, in sinergia con i responsabili delle aree interessate
- Monitora le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, nonché quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari e ad assicurare i flussi informativi verso l'ODV.
- Propone all'organo amministrativo gli aggiornamenti del modello in modo dinamico, a seguito della valutazione di adeguatezza di cui sopra; in alternativa fornisce il proprio parere sull'opportunità di apportare modifiche al modello medesimo
- Aggiorna l'analisi dei rischi, secondo le necessità espresse al par. 5.3
- Segnala all'organo amministrativo eventuali notizie di violazione del Modello, proponendo le sanzioni disciplinari per dirigenti e dipendenti (vedi par.0.)
- Informa l'organo amministrativo di eventuali inadempienze rispetto al modello da parte degli Amministratori, al fine dell'irrogazione di adeguate sanzioni disciplinari. (vedi par.0.)

Al fine di rendere operativo quanto sopra:

- Elabora un programma di verifiche sull'effettiva applicazione del Modello nelle aree di attività a rischio;
- Attua il programma delle verifiche e degli interventi attinenti al medesimo, sia programmati, che straordinari;
- Elabora le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- Raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse;
- Verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni

PARTE GENERALE

organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie

- Si coordina con i responsabili delle altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio. A tal fine, l'OdV è tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree di rischio, e ha libero accesso, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione aziendale ritenuta rilevante dallo stesso OdV. All'OdV devono, inoltre, essere segnalate da parte dei Responsabili d'Area eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda a rischio di reato;
- Si coordina con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).
- Controlla l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati.
- Conduce ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- Effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle Parti Speciali;
- Promuove, in coordinamento con la funzione preposta, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;
- Verifica che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;

L'OdV ed i suoi membri non hanno potere decisionale, organizzativo, gestionale o di spesa in relazione all'operatività della società. L'Amministratore Unico può decidere, con delibera, di conferire un limitato potere di spesa all'OdV (annuale o volta per volta), su richiesta del Presidente, al solo al fine di consentire all'OdV di avvalersi di consulenze specialistiche esterne, qualora necessario per l'espletamento dell'incarico di vigilanza.

6.4 Operatività dell'ODV

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, L'Amministratore Unico ne nomina anche il Presidente.

Al momento dell'insediamento l'Odv approva un proprio regolamento operativo o per lo meno definisce, e verbalizza alla prima seduta utile, aspetti che riguardano l'operatività, quali:

- Frequenza delle riunioni
- Validità delle riunioni
- Maggioranza per le deliberazioni
- Tenuta degli archivi

PARTE GENERALE

- Flussi informativi dall'Odv verso l'azienda, ovvero modalità e destinatari della verbalizzazione delle riunioni

L'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza potrà esplicarsi, in funzione della criticità e delle aree di rischio come segue:

- Controlli sistematici o a campione su singoli atti sensibili di particolare rilevanza (di norma quelli per i quali vige l'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza)
- Controlli periodici a campione su tutti i processi aziendali a rischio
- Controlli, su richiesta dell'organo amministrativo o su istanza dell'Organismo di Vigilanza, in casi significativi o di condotte illecite o passibili di sanzioni.

Deve essere oggetto di verifica, oltre all'adeguatezza e all'efficace attuazione del modello, anche il livello di conoscenza del modello medesimo da parte del personale, promuovendo opportune azioni di sensibilizzazione.

Le attività di verifica dovranno dare origine a report con i seguenti contenuti minimi:

- Processo/atto esaminato
- Riferimento ai documenti esaminati
- Esito complessivo della verifica
- Eventuali rilievi
- Raccomandazioni e azioni correttive a seguito dei rilievi emersi

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione e l'efficacia delle azioni correttive pianificate.

6.5 Poteri dell'ODV

L'ODV deve aver libero accesso:

- Presso tutte le funzioni dell'azienda ed i sistemi informativi aziendali e senza necessità di consenso preventivo, per ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;
- Ad informazioni utili per indagini e ispezioni, anche raccolte attraverso interviste al personale (con garanzia di segretezza o anonimato);
- Ai 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. 231/2001
- Alle informazioni sui procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni applicate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero all'archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, nei confronti di Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori sulla risoluzione di contratti di collaborazione o la revoca di mandati, e sulla risoluzione di altri contratti effettuati per violazione delle clausole di osservanza del "modello";
- Ai registri delle procure e delle autorizzazioni di spesa;
- A tutte le informative concernenti:
 - Il sistema delle deleghe e l'organigramma in vigore;

- Le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, sindaci o dipendenti in caso di avvio di un procedimento penale, in particolare se concernente reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- Gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della propria attività, dai quali si evincano fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;

6.6 Reporting verso gli organi societari

L'OdV di Centoform deve riferire:

- Su base continuativa, direttamente alla Direzione, trasmettendo i report dei singoli incontri;
- Su base periodica, all'Amministratore Unico. La relazione informativa, almeno annuale, consta di un rapporto sull'attuazione del Modello, nel quale sono evidenziate
 - L'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle aree e/o attività "a rischio di reato" e dei connessi processi sensibili;
 - Le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
 - Gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti o pianificati ed il loro stato di realizzazione.
- Immediatamente, al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e nel caso di carenze del modello adottato.

L'ODV può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi sociali e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche, salvo rivolgersi direttamente all'Autorità giudiziaria in casi particolari, quali il coinvolgimento di un amministratore.

L'Amministratore Unico e gli altri organi sociali sono tenuti a dare piena informazione all'ODV sulle questioni che rientrano nella competenza del medesimo organo.

7. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Finalità e criteri

La dinamica del Modello prevede che all'OdV giungano comunicazioni e segnalazioni sul funzionamento del modello stesso, in modo tale da potere effettuare la dovuta azione di monitoraggio.

È necessario, quindi, istituire un sistema di comunicazioni, che, a cura dei Responsabili, permetta all'OdV di "monitorare" in remoto" la situazione.

Si tratta di un sottosistema informativo costituito dalle seguenti tipologie di elementi:

1. Comunicazioni derivanti dalle ordinarie operazioni aziendali di comunicazione, informazione, transazione svolte tipicamente da Centoform, ma che potrebbero celare situazioni di rischio.

2. Segnalazioni di infrazione, o di presunta infrazione, del Modello, anche da parte di terzi, singoli individui o enti: si tratta di situazioni di gravità conclamata.
3. Comunicazioni riferite a modifiche inerenti all'organizzazione aziendale.

7.2 Comunicazioni di attività sensibili

Al fine di pianificare le attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalle funzioni aziendali informazioni su una serie di atti sensibili a rischio (secondo le indicazioni specifiche del Modello Organizzativo – Parti Speciali – nello specifico paragrafo denominato "Comunicazioni all'Organismo di Vigilanza").

Si sottolinea, inoltre, che è facoltà dell'OdV emettere apposite disposizioni interne, che identificano ulteriori operazioni a rischio che richiedono un'informazione scritta, da parte dei relativi responsabili, nei confronti dell'OdV stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di comunicare all'Organismo di Vigilanza il verificarsi di tali atti sensibili.

7.3 Segnalazioni di infrazione

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Le figure aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati.

In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Centoforum o sue figure o gli organi sociali;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dalle figure aziendali nel caso di avvio di procedimento penale;
- I rapporti predisposti dai responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- Le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso le figure aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- Le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- Ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.

7.4 Comunicazioni di modifiche organizzative

Le figure aziendali apicali dovranno portare a conoscenza dell'OdV modifiche inerenti all'organizzazione aziendale, con particolare riferimento a:

- Modifiche al sistema di Governance;
- Modifiche nel sistema di deleghe e procure;
- Modifiche significative all'organigramma aziendale, con particolare riferimento ai soggetti apicali;
- Sviluppo di nuovi business o nuovi mercati che possano originare nuovi rischi in relazione ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

8. WHISTLEBLOWING

Definizione

Con il termine *Whistleblowing* s'intende la segnalazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" di un illecito o di un'irregolarità (o presunte tali) commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Soggetti segnalanti

Sono soggetti legittimati alla segnalazione tutti i lavoratori, indipendentemente da quale sia l'inquadramento giuridico e contrattuale della propria prestazione che forniscono la loro prestazione o beni o servizi presso Centoform, così da ricomprendervi anche i lavoratori autonomi, i collaboratori, le ditte in appalto, i liberi professionisti, i consulenti, i volontari e i tirocinanti, nonché gli azionisti/soci dell'entità giuridica e le persone che rivestono al suo interno funzioni di amministrazione, gestione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Ambito delle segnalazioni

In generale, le segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda.

Le segnalazioni possono riguardare condotte illecite, o presunte tali, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, nei seguenti ambiti:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs.231 o violazioni del Modello Organizzativo
- Appalti pubblici;
- Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- Sicurezza e conformità dei prodotti;
- Sicurezza dei trasporti;
- Tutela dell'ambiente;
- Radioprotezione e sicurezza nucleare;
- Sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- Salute pubblica;
- Protezione dei consumatori;

PARTE GENERALE

- Tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- Atti od omissioni finalizzati a combattere le frodi ed attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- Violazioni delle norme in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti precedenti

Sono espressamente escluse dall'art.1 comma 2 del D.Lgs. 24/2023, ovvero ad esse non si applicano le tutele previste dal medesimo D.Lgs.:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea

Canali di segnalazione**Canali di segnalazione interna**

Centoform è tenuta ad attivare, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal fine Centoform ha istituito le seguenti modalità e canali di segnalazione:

- L'utilizzo di un modulo web il cui link di accesso viene comunicato ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni. È garantita la assoluta riservatezza del segnalante e dei contenuti inseriti dalle seguenti misure di sicurezza:
 - o il data base è ospitato su server estranei a quelli aziendali, con misure di sicurezza in linea con le migliori best practice;
 - o il link porta a pagine di tipo 'https' non indicizzate dai motori di ricerca;
 - o Crittografia completa dei dati delle segnalazioni dei segnalatori e delle comunicazioni dei destinatari;
- La segnalazione attraverso il portale può avvenire sia in modalità scritta sia orale, il Whistleblower, inoltre, decide autonomamente se effettuare la segnalazione in forma anonima identificativo e, se la segnalazione è effettuata mediante il canale orale, viene garantita la non riconducibilità della denuncia al soggetto segnalante, la cui

PARTE GENERALE

modalità di accesso è comunicata ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni tramite apposita Informativa per la Gestione del Whistleblowing, nella quale il segnalante potrà lasciare registrata la propria segnalazione; la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione

Su richiesta del segnalante, la segnalazione può avvenire mediante un incontro diretto fissato entro il termine di 15 gg lavorativi. In questo caso, previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata a soggetti autonomi e specificamente formati (Gestori), tramite lettera di nomina.

Eventuali segnalazioni presentate ad un soggetto diverso dai Gestori, entro sette giorni dal suo ricevimento vengono trasmesse ai Gestori, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per la gestione di una segnalazione, i Gestori sono tenuti ad espletare le attività descritte nei documenti aziendali Procedura per la Gestione del Whistleblowing e nell'Informativa per la Gestione del Whistleblowing ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n.24.

All'atto della nomina da parte del CDA, ai Gestori viene assegnato un adeguato budget di spesa al fine di poter espletare con diligenza e competenza la gestione delle segnalazioni, coinvolgendo all'occorrenza eventuali professionalità specifiche per gli approfondimenti del caso.

Nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto il Gestore, per evitare conflitti di interessi il segnalante viene informato che potrà chiedere un incontro diretto con l'AU, vincolato ai medesimi obblighi di riservatezza e di gestione della segnalazione descritti per il Gestore.

Canali di segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La segnalazione non riguarda condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231
- non sono stati attivati o non sono funzionanti o non sono conformi a quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023 i canali di segnalazione interna di cui sopra;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate ad ANAC in forma scritta tramite la piattaforma informatica di ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di

messaggistica vocale fornite da ANAC, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con ANAC.

Divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 (cap.8.5) se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La segnalazione non riguarda condotte illecite, o presunte tali, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs.231
- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal D.Lgs. 24/2023, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Tutela della riservatezza

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari", ovvero prive delle tutele previste dal D.Lgs.24/2023.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Se dunque Centoform riceve la segnalazione anonima attraverso i canali interni è, quindi, tenuta a registrare le segnalazioni e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Misure di protezione

Le misure di protezione previste si applicano ai segnalanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di cui al cap.8.3;
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata secondo le procedure previste.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente paragrafo sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- nel sistema disciplinare di cui al cap.10 del presente documento, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

Oltre che ai segnalanti, le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori, che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente
- agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora instaurato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;

PARTE GENERALE

- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sono riconducibili a forme di ritorsione le seguenti:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Gli atti assunti in violazione delle misure di protezioni sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chi ha subito una ritorsione non deve trasmettere la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il d.lgs. n. 24/2023 garantisce.

Trattamento dei dati

Ogni trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D.lgs. 18 maggio 2018, n. 51. Dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente. Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, avendo particolare cura di garantire la riservatezza del segnalante e degli altri dati e contenuti raccolti.

Pubblicità del Whistleblowing ai soggetti legittimati

Centoforum mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nel luogo di lavoro in forma fisica od elettronica, nonché pubblicate sul sito internet aziendale in apposita sezione.

A tal fine Centoforum ha adottato l'Informativa per la Gestione del Whistleblowing ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n.24, resa disponibile con le modalità di cui sopra.

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nel Whistleblowing

I Gestori:

- Nel caso di segnalazioni inerenti violazioni del Modello Organizzativo o potenziali illeciti ex D.Lgs.231, informano l'Organismo di Vigilanza affinché possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- Aggiornano periodicamente l'Organismo di Vigilanza sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

L'Organismo di Vigilanza:

- Verifica l'adeguatezza e conformità del sistema Whistleblowing rispetto al dettato normativo del D.Lgs. 24/2023
- Verifica periodicamente il corretto funzionamento del sistema Whistleblowing, anche tramite eventuali messaggi di prova
- Dà riscontro della vigilanza nell'ambito della Relazione annuale di cui al cap.6.7

Nel caso in cui il Gestore coincida con membro OdV monocratico, la periodica verifica di adeguatezza, conformità e corretto funzionamento è garantita dal Gestore tramite apporto di altri professionisti.

8.1 Gestione delle comunicazioni e delle segnalazioni

Per quanto riguarda le comunicazioni ordinarie di operazioni a rischio l'OdV:

- Verifica se la comunicazione fosse o meno dovuta, sulla base delle regole predefinite;
- Esamina l'oggetto della comunicazione, chiedendo chiarimenti in merito al redattore, nel caso sia necessario;
- Decide se approfondire l'esame della situazione, direttamente o indirettamente;
- Procede alle azioni necessarie;
- Cataloga ed archivia la comunicazione.

Per quanto riguarda le segnalazioni di infrazione, la figura aziendale deve riferire al suo diretto superiore, il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, oppure la figura aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna; le iniziative assunte al riguardo dovranno essere

condivise dall'OdV, che avrà il potere di avocare a sé la trattazione del caso; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo relativo al sistema disciplinare e sanzionatorio.

L'OdV prenderà in considerazione le segnalazioni anonime solo se corredate da elementi corroboranti o che comunque riguardino aspetti di particolare rilievo ai sensi dell'applicazione del Modello Organizzativo.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tali fini, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati da parte dell'OdV, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

L'OdV conserva per 3 anni copia delle segnalazioni ricevute, avendo se del caso particolare cura di garantire la riservatezza del segnalante.

Per quanto concerne le comunicazioni e le segnalazioni dirette all'OdV, le stesse potranno essere effettuate tramite posta ordinaria all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza Modello 231 c/o CENTOFORM - Via Nino Bixio, 11 Cento (FE) - odv231@centofom.it.

Le violazioni degli obblighi di informazione di cui al precedente paragrafo nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato al successivo capitolo.

9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

9.1 Finalità e criteri

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di Centofom garantire al personale una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

L'attività di informazione prevede quanto segue:

- Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici, sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione sulla rete aziendale;
- Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello;
- I membri dell'organo amministrativo, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dichiarano e/o sottoscrivono analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

PARTE GENERALE

L'attività di formazione comporta che Centoforum curi l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza dell'azienda.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita da Centoforum in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sulla base di criteri di efficacia, efficienza, proporzionalità in funzione del rischio, livello di competenza del personale.

Sono previste specifiche attività di formazione/sensibilizzazione, di cui deve essere conservata idonea registrazione, da eseguire:

- A seguito della prima approvazione del modello
- In caso di modifiche o aggiornamenti significativi
- Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza a seguito delle attività di verifica
- Per il personale neoassunto

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare il rispetto dei programmi formativi definiti, sia in termini di quantità che di qualità, e la effettiva partecipazione delle funzioni previste. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria.

Sono previsti due livelli di attività formative:

1. Sensibilizzazione e formazione generale rivolta a tutti gli apicali ed i responsabili delle funzioni presenti in organigramma; oggetto di questa formazione sono:
 - Le novità introdotte dal D.Lgs. 231/2001
 - Il modello organizzativo come esimente di responsabilità e sistema di governance d'impresa
 - L'analisi dei rischi realizzata presso Centoforum
 - La struttura del modello organizzativo di Centoforum ed i suoi elementi essenziali
 - Il sistema sanzionatorio
 - Ruolo dell'Organismo di Vigilanza.
2. Formazione specifica rivolta al personale coinvolto nelle attività a rischio; in questo caso oggetto dell'attività formativa deve essere il ruolo specifico svolto da ciascuno all'interno del modello e gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Gli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/2008 rientrano tra le attività da tenere sotto controllo, mediante appositi strumenti previsti dal Sistema di gestione per la Sicurezza e non sono qui regolamentati.

Per quanto riguarda le comunicazioni interne, l'OdV curerà che il sistema comunicativo, sia informatico, che cartaceo, operi con costante e regolare funzionalità.

Ciò sia per le segnalazioni di notizie di rilievo da parte del personale o di terzi, sia per le ordinarie comunicazioni per le operazioni a rischio, sia per le comunicazioni da parte dell'OdV al Vertice Aziendale e al personale.

9.2 Piano di comunicazione verso collaboratori e consulenti

I contratti di collaborazione e di fornitura contengono l'impegno al rispetto dei principi del Modello di Centoforum, che viene reso disponibile sul sito internet aziendale.

L'inosservanza del medesimo può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

9.3 Piano di comunicazione verso società controllate e partecipate

Eventuali società controllate da parte di Centoforum sono tenute, per tramite del proprio Organo Direttivo, a valutare la necessità di adottare analogo Modello Organizzativo, in funzione dei profili di rischio configurabili per le attività svolte dalle società stesse.

Nel caso di società partecipate, Centoforum dovrà farsi parte diligente a proporre all'Organo Direttivo della società l'adozione di un modello organizzativo per la prevenzione degli illeciti ex D.Lgs. 231/2001.

In alternativa l'Organismo di Vigilanza dovrà estendere i suoi controlli anche ai flussi finanziari tra Centoforum e le società controllate/partecipate e agli altri atti sensibili che possono comportare un rischio per Centoforum.

Tutti i rapporti commerciali tra Centoforum e le società controllate dovranno essere regolati da appositi contratti, che ne garantiscano la congruità delle transazioni ai livelli di mercato.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, è essenziale l'attuazione di un efficace sistema disciplinare e sanzionatorio.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

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

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

PARTE GENERALE

Le sanzioni verranno applicate ad ogni comportamento dei Destinatari che possa integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero, in via autonoma, una violazione del Modello, a prescindere dagli esiti del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello soggetto a sanzione:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001;
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, che:
 - Espongano l'azienda a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e/o
 - Siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e/o
 - Tali da determinare l'applicazione a carico dell'azienda di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.
- La mancata informazione all'organismo di Vigilanza nei casi previsti
- La violazione dell'obbligo di vigilanza dei soggetti apicali nei confronti dei sottoposti.
- La mancata informazione all'organismo di Vigilanza nei casi previsti;
- La violazione dell'obbligo di vigilanza dei soggetti apicali nei confronti dei sottoposti;
- La violazione delle misure di tutela del segnalante e gli altri adempimenti nel rispetto del D.Lgs. 24/2023, tra cui in particolare:
 - Ritorsioni nei confronti del segnalante e degli altri soggetti di cui al cap. 8.6
 - Ostacolo o tentativo di ostacolo di una segnalazione
 - Violazione dell'obbligo di riservatezza
 - Mancata istituzione dei canali di segnalazione o mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni adozione di procedure non conformi al D.Lgs. 24/2023
 - Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
 - Condanna del segnalante, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia; segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Il presente Modello è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari, siano essi vincolati da rapporto di lavoro subordinato (dipendenti) o da altro rapporto contrattuale (collaboratori). Comportamenti contrari al Modello possono pertanto costituire causa di risoluzione del rapporto contrattuale, ove si configuri un inadempimento nell'esecuzione del contratto.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- L'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- La negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- La rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- La posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- Eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- Il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

La competenza per la scelta della sanzione più idonea, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, spetta all'organo amministrativo.

Spetta all'Organismo di Vigilanza valutare l'effettività e l'efficacia del sistema sanzionatorio, facendo in modo che vengano rispettati i principi di tempestività ed immediatezza, talché non potrà – di regola - ritardarsi l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

10.1 Misure sanzionatorie nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili, nel rispetto delle procedure previste dall'art.7 della legge n.300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), sono quelli previsti dal CCNL della Formazione Professionale applicato da Centoforum che prevede:

- Richiamo verbale;
- Richiamo scritto;
- Multa non superiore all'equivalente di 3 ore dello stipendio base;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;
- Sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge.

Il richiamo verbale è applicabile al dipendente a fronte di:

- Infrazioni commesse con lieve negligenza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale;
- In generale, lieve inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori.

Il richiamo scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

PARTE GENERALE

- Infrazioni di entità lieve ma superiori a quelle sanzionabili con il richiamo verbale che il dipendente abbia commesso, negligenzemente e nell'esercizio delle attività aziendali;
- Negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231;
- Reiterazioni, per più di due volte, di una Infrazione già sanzionata con il richiamo verbale;
- In generale, mancanze punibili con il richiamo verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- In generale, inosservanza non grave dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

La multa e la sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico (in accordo al CCNL) sono applicabili al dipendente a fronte di:

- Infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- In generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- In generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

La sospensione cautelativa dal lavoro è applicabile al lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la famiglia di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Restano ferme, e si intendono dunque interamente richiamate, tutte le disposizioni previste dalla legge dal CCNL applicato, relative alle procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

10.2 Misure sanzionatorie nei confronti dei Dirigenti

Nel caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di condotta imposte dal presente Modello di Organizzazione, si provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato alla categoria dirigenziale.

Si segnala che costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

10.3 Misure sanzionatorie nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare l'organo amministrativo ed il Collegio Sindacale, ove presente, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Si segnala che costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

Sanzioni sono previste anche nel caso in cui gli amministratori non abbiano saputo tenere debitamente conto delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza in merito a violazioni del modello medesimo.

10.4 Misure sanzionatorie nei confronti dei Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.) in contrasto con le linee di condotta previste dal "modello" e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei contratti, la risoluzione del contratto, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni subiti da Centoform.

10.5 Misure nei confronti dei membri dell'organismo di Vigilanza

Nel caso in cui, per negligenza od imperizia, i membri dell'Organismo di Vigilanza non abbiano saputo individuare e conseguentemente segnalare violazioni del modello, oppure tenere debitamente conto di segnalazioni giunte, l'Amministratore Unico potrà revocarne il mandato, prima della scadenza naturale, configurandosi la giusta causa.

10.6 Azione di risarcimento dei danni

Centoform promuove azione di risarcimento in presenza di comportamenti configuranti un illecito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in caso di accertamento della responsabilità dell'autore dell'illecito e del nesso di causalità con il danno derivante alla Società.