

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001

**Modello di organizzazione, gestione e di controllo previsto
dal Decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231**

di

Coop. ITINERA Progetti e Ricerche

Approvato dal Cda in data 23/01/2020

PARTE GENERALE

EMISSIONE		Oggetto	ELABORATO	VERIFICATO	APPROVATO
Rev	Data				
0	20/01/2020	Modello 231 Parte Generale	M. Valle	D.Vianelli	Cda
1					
2					
3					

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	4
1.1I CONTENUTI DEL DECRETO.....	4
1.2LE CATEGORIE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001.....	5
1.3LE SANZIONI APPLICABILI AGLI AGENTI IN CASO DI ILLECITO.....	10
1.4CARATTERE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' DEL D.LGS. 231/2001.....	11
2. LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO.....	12
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	14
3.1FINALITA' DEL MODELLO.....	14
3.2LA COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	15
3.2.1Approccio metodologico.....	18
3.3L' ARCHITETTURA DEL MODELLO.....	20
3.3.1Parte Generale.....	20
3.3.2Parti Speciali.....	20
3.3.3Documenti complementari.....	20
3.4VALUTAZIONE DELL' ENTITA' DEI RISCHI.....	21
3.4.1Concetto di rischio accettabile.....	21
3.4.2Valutazione iniziale del rischio.....	22
3.4.3Valutazione del rischio.....	23
3.4.4Soglia di accettabilità del rischio.....	24
3.5DESTINATARI DEL MODELLO.....	25
3.6ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO.....	25
4. IL MODELLO DI CONTROLLO INTERNO DI ITINERA.....	26
4.1DEFINIZIONE DEL PIANO ANNUALE DI REVISIONE E DI MIGLIORAMENTO E COSTRUZIONE DEL BUDGET ANNUALE	27
4.2DEFINIZIONE DELLE LINEE STRATEGICHE.....	27
4.3STRUMENTI DI GESTIONE E REGOLAMENTAZIONE INTERNA	28
4.4SISTEMA DELLE PROCURE, DELLE DELEGHE E DEGLI INCARICHI FUNZIONALI	28
4.5RESPONSABILITÀ IN TEMA DI SICUREZZA E SALUTE AL LAVORO (D. LGS. 81/08)	28
4.6IL CONTROLLO ESTERNO.....	28
5. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	28
5.1IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
5.2SCOPO DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
5.3REQUISITI RICHIESTI PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
5.3.1Indipendenza e autonomia.....	30
5.3.2Professionalità.....	30
5.3.3Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo.....	30
5.3.4Continuità di azione.....	30
5.3.5Acquisizione delle informazioni.....	31
5.4LA COMPOSIZIONE NOMINA E PERMANENZA IN CARICA DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
5.5FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
5.5.1Cause di ineleggibilità.....	32
5.5.2Cause di revoca da membro dell' ODV.....	32

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

5.6	DURATA DELL' INCARICO.....	33
5.7	RINUNCIA E SOSTITUZIONE DEI MEBRI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
5.8	AUTONOMIA ECONOMICA DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
5.9	COMPITI DELL' ORGANISMI DI VIGILANZA.....	33
5.10	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'.....	34
5.11	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
5.12	RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	35
6.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	37
6.1	VIOLAZIONI DEL MODELLO.....	38
6.2	MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	38
6.2.1	Misure nei confronti dei dipendenti: operai.....	39
6.2.2	Misure nei confronti dei dipendenti: impiegati.....	40
6.2.3	Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei membri dell' OdV.....	41
6.2.4	Misure nei confronti dei Collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dei Consulenti esterni, degli Agenti e dei Fornitori, degli Appaltatori.....	43
7.	DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	43
7.1.1	Informazione del personale.....	43
7.1.2	Formazione del personale.....	43
8.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	44
9.	RESPONSABILITA'.....	44
10.	ATTIVITA' DI DIFFUSIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	45
10.1	INFORMAZIONE E FORMAZIONE A DIPENDENTI E COLLABORATORI	45
10.2	INFORMAZIONE A FORNITORI E ORGANIZZAZIONI PARTNER	46
10.3	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	46
11.	ALLEGATI.....	46

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il Decreto in oggetto disciplina la responsabilità degli «enti» per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Esso prevede una responsabilità diretta dell'ente per la commissione di taluni reati da parte di soggetti funzionalmente legati allo stesso e statuisce l'applicabilità nei confronti dello stesso ente di sanzioni amministrative, che possono compromettere lo svolgimento delle attività.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano, nel solco dell'esperienza statunitense ed in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità - denominata "amministrativa" ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Sino all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/2001, l'interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati reati, salvo che per l'eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvibilità (artt. 196 e 197 codice penale).

L'introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità "amministrativa", invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche, autori materiali dell'illecito penalmente rilevante, che "impersonano" l'ente o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultimo.

1.1 I CONTENUTI DEL DECRETO

I soggetti che possono operare per perseguire i reati previsti dal Decreto (art. 5) sono:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dello stesso, che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale; nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (persone in posizione "apicale");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale"; specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicale (persone terze che operano, anche al di fuori della organizzazione aziendale, per ordine e conto dell'ente).

Altra condizione - oggettiva - perché l'ente sia considerato responsabile è che i reati presi in considerazione dal Decreto siano stati commessi nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio; l'aver agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" esclude la responsabilità della Società. Lo spettro dei reati previsti dal decreto è andato via via ampliandosi ben oltre gli originari reati nei confronti della Pubblica Amministrazione. Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- delitti contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- reati informatici (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- 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);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25 - undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - duodecies);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146);
- Reati di razzismo e xenofobia
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Reati tributari

1.2 LE CATEGORIE DEI REATI PREVISTI DAL D.lgs. 231/2001

Nei punti seguenti è stata riportata una breve descrizione dei reati contemplati negli artt. 24 e 25 del Decreto Legislativo n° 231 dell'08 Giugno 2001 e successive modifiche o integrazioni. La Legge configura per tali reati, anche il caso del "tentativo" (ai sensi dell'art. 26).

I reati in oggetto, secondo quanto previsto dall'art. 322 bis c.p., sussistono anche nell'ipotesi in cui essi riguardino pubblici ufficiali stranieri, ossia coloro che svolgano funzioni analoghe a quelle dei pubblici ufficiali italiani nell'ambito di organismi comunitari, di altri Stati membri dell'Unione Europea, di Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

La Legge Delega 300/2000 prevede, quali fattispecie di reato idonee a comportare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: - alcuni reati attinenti i rapporti con la P.A.; - i reati relativi all'incolumità pubblica previsti del Titolo VI Libro II del codice penale (strage, incendio, inondazione, disastro ferroviario, etc.); - i reati previsti dagli artt. 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni personali colpose) quando siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro); - i reati in materia di tutela dell'ambiente e del territorio previsti dalla normativa di settore.

Le tipologie di Reato originariamente previste dal D. Lgs. 231/2001 si riferivano a delitti commessi a danno della Pubblica Amministrazione, quali la malversazione e l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, la truffa a danno dello Stato o di un ente pubblico, la frode informatica, la concussione, la corruzione e l'istigazione alla corruzione.

Con Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350 (convertito, con modificazioni, in L. 23 novembre 2001, n. 409), sono stati aggiunti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo meglio indicati nell'art. 25 bis.

Con Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, sono stati inseriti nell'art. 25 ter alcuni reati societari e consortili previsti dal codice civile (artt. 2621 ss. c.c.), quali, in via esemplificativa, le false

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

comunicazioni sociali, l'impedito controllo, l'illecita influenza sull'Assemblea, l'aggiotaggio e l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, anche mediante omesse comunicazioni.

La Legge 14 gennaio 2003, n. 7 ("Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo firmata a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno") ha ulteriormente aggiunto i delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater).

Con Legge 11 agosto 2003, n. 228 ("Misure contro la tratta di persone") sono stati inseriti i delitti contro la personalità individuale elencati all'art. 25 quinquies.

La Legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge comunitaria 2004) ha aggiunto l'art. 25 sexies relativo ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dal testo unico in materia di intermediazione finanziaria.

Con Legge 9 gennaio 2006, n. 7 è stato inserito l'art. 25 quater 1 relativo ai delitti previsti dall'art. 583 bis del codice penale (pratiche di mutilazione dei genitali femminili).

Con Legge 6 febbraio 2006 n. 38 (Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet) è stato integrato l'art. 25 quinquies.

La Legge 16 marzo 2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001") ha aggiunto alcuni ulteriori Reati rientranti nella nuova categoria di reato transnazionale. Si tratta di illeciti relativi a: associazione per delinquere di natura semplice, mafiosa o finalizzata al traffico di stupefacenti o al contrabbando di tabacchi; riciclaggio o impiego di denaro/beni/utilità di provenienza illecita; intralcio alla giustizia; reati connessi all'immigrazione clandestina.

Con Legge 3 agosto 2007 n. 123 e quindi con Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 ([Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro](#)) sono stati inseriti all'art. 25 septies i Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Con Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231 (Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione) è stato inserito l'art. 25 octies che ha aggiunto alcuni Reati contro il patrimonio mediante frode.

La Legge 18 marzo 2008 n. 48 (Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione) ha inserito all'art. 24 bis i Reati informatici.

Con Legge 15 luglio 2009, n. 94 (Disposizioni in materia di sicurezza pubblica) è stato inserito l'art. 24 ter che prevede alcuni delitti di criminalità organizzata.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

La Legge 23 luglio 2009, n. 99 (Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia) ha integrato l'art. 24 bis, introducendo alcune fattispecie in tema di contraffazione di marchi e brevetti, e ha inserito nel D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 due nuove norme - artt. 25 bis.1 e 25 novies - concernenti, rispettivamente i delitti contro l'industria e il commercio e i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Con la Legge 3 agosto 2009, n. 116 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro la corruzione - adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 200) è stato introdotto l'art. 25 decies volto a punire il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Il Decreto Legislativo 7 luglio 2011 n. 121 (Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni) ha disposto l'introduzione dell'art. 25 undecies relativo ai Reati ambientali.

Il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 209 (Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) ha disposto l'introduzione nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dell'art. 25 duodecies relativo all'Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) ha apportato alcune modifiche all'art. 25 (Concussione, Induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione) e all'art. 25 ter (Reati Societari), riformando alcune delle fattispecie incriminatrici relative ai reati di matrice corruttiva e introducendo nel novero dei reati presupposto di responsabilità amministrativa dell'ente i delitti di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati.

Il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 (Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI) ha disposto la modifica dell'art. 25 quinquies, comma 1, lettera c), inserendo tra i reati presupposto il reato di adescamento di minorenni.

La Legge 22 maggio 2015 n.68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), ha modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/06 ed ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), per una buona parte dei quali è previsto l'essere presupposto per la responsabilità amministrativa dell'impresa. Ne è derivata, così, una importante modifica e integrazione dell'articolo 25-undecies del Dlgs 231/01, con data di entrata in vigore 29 Maggio 2015.

Inoltre, la Legge 27 maggio 2015 n. 69 (G.U. n.124 del 30-5-2015), all'articolo 12, ha introdotto alcune modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari, che prevedono la modifica e integrazione dell'articolo 25-ter del Dlgs 231/01, con data di entrata in vigore 14 Giugno 2015.

La Legge n. 167 del 20 novembre 2017, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017", ha previsto l'inserimento tra i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, del reato di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia con conseguente possibile responsabilità delle società e una sanzione pecuniaria fino ad

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

un massimo di euro 1.239.200, oltre alle eventuali ulteriori sanzioni interdittive previste dal medesimo D.lgs. n. 231/2001.

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 («Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato») ha esteso l'istituto del "whistleblowing", ovvero l'eventuale denuncia di condotte illecite da parte dei dipendenti di una organizzazione, al settore privato, per cui le società dotate di un MOG 231 dovranno individuare uno o più canali che consentano ai dipendenti di presentare segnalazioni circostanziate nel caso in cui vengano a conoscenza di condotte illecite, tenuto conto che almeno un canale informatico deve essere idoneo a garantire la riservatezza del segnalante. Inoltre, il MOG 231 dovrà prevedere il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante, nonché sanzioni nei confronti di chi dovesse violare dette misure di tutela e di chi, con dolo o colpa grave, dovesse formulare segnalazioni infondate.

La legge 19.12.2019, n. 157 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili), entrata in vigore il 25 dicembre 2019 (ha modificato l'[art. 25-quinquiesdecies](#), introdotto dal D.L. n. 124/2019).

La legge 18.11.2019, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica) - L'art. 1, comma 11-bis, del D.L. 21.09.2019, n. 105 - inserito dalla legge di conversione n. 133/2019, ha inserito i reati di cui all'art. 1, comma 11, dello stesso decreto legge nell'art. 24-bis del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (la L. n. 133/2019 è entrata in vigore il 21.11.2019).

Il D.L. 21.10.2019, n. 124 (Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili) - Con l'art. 39, comma 2, ha inserito l'[art. 25-quinquiesdecies nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231](#) (disposizione efficace dalla pubblicazione in G.U. della legge di conversione del decreto)

La Legge 03.05.2019, n. 39 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014) - Con l'art. 5, comma 1, ha inserito l'[art. 25-quaterdecies nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231](#).

Tale disposizione ha aggiunto nell'elenco dei reati-presupposto le seguenti fattispecie criminose:

- [frode in competizioni sportive](#) (art. 1, L. 13.12.1989, n. 401);
- [esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa](#) (art. 4, L. 13.12.1989, n. 401).

La legge 09.01.2019, n. 3 (Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici) - Ha introdotto misure: (i) per la lotta alla corruzione della Pubblica amministrazione; (ii) per la riforma della prescrizione in materia penale; (iii) per la trasparenza di partiti e movimenti politici e relativi finanziamenti. Tra le misure riguardanti la lotta alla corruzione, si richiamano le seguenti:

- aumento delle pene accessorie caso di condanna per reati contro la P.A. (cd. "Daspo per i corrotti": la incapacità di contrattare con la P.A. e la interdizione dai pubblici uffici diventano perpetue in caso di condanna superiore a 2 anni di reclusione);
- mancata produzione di effetti sulle pene accessorie perpetue nella ipotesi di riabilitazione;
- estinzione della pena accessoria perpetua, decorsi almeno 7 anni dalla riabilitazione, quando il condannato abbia dato "prove effettive e costanti di buona condotta";
- introduzione, anche come misura interdittiva, della incapacità di contrattare con la P.A.;
- aumento delle pene edittali per i reati di "corruzione per l'esercizio della funzione" ([art. 318, c.p.](#): da 3 a 8 anni invece che da 1 a 6 anni), "appropriazione indebita" (art. 646, c.p.:

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- reclusione da 2 a 5 anni e multa da 1.000 a 3.000 euro invece che reclusione finti a 3 anni e multa fino a euro 1.032);
- abrogazione del reato di "millantato credito" (art. 346, c.p.), la cui condotta è stata inserita all'interno di quella riferita al citato delitto di "traffico di influenze illecite" ([art. 346-bis, c.p.](#)), inserito nel catalogo dei reati presupposto ([art. 25, D.Lgs. n. 231/2001](#));
 - previsione di una causa di non punibilità per chi collabora con la giustizia, a determinate condizioni;
 - perseguibilità d'ufficio dei reati di "corruzione tra privati" ([art. 2635, c.c.](#)) e di "istigazione alla corruzione tra privati" ([art. 2635-bis, c.c.](#));
 - previsione del cd. "agente sotto copertura" anche per alcuni reati contro la P.A.;
 - possibilità dell'utilizzo di intercettazioni, anche mediante dispositivi elettronici portatili (cd. "Trojan");
 - modifiche di alcune disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001: [art. 13](#), comma 2; [art. 25](#); [art. 51](#).

Il D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21 (Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q) della legge 23 giugno 2017, n. 103): ha abrogato l'art. 260, Cod. Amb. sostituendolo con il nuovo [art. 452-quaterdecies, c.p.](#) (inserito nell'elenco dei reati ambientali di cui all'[art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001](#)); ha abrogato l'art. 3, L. n. 654/1975 sostituendolo con l'[art. 604-bis, c.p.](#); ha inserito nel codice penale l'art. 416-bis.1 (Circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose); ha inserito nel codice penale l'art. 270-bis.1 (Circostanze aggravanti e attenuanti), relativo ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; ha inserito nel codice penale l'art. 61-bis (Circostanza aggravante del reato transnazionale); ha modificato l'[art. 601, c.p.](#) (Tratta di persone), inserito nell'elenco dei reati contro la personalità individuale di cui all'[art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001](#).

Più specificamente, la responsabilità amministrativa può essere contestata all'ente nell'ipotesi di commissione di almeno una delle fattispecie criminose di seguito elencate con riferimento al D. lgs. 231/2001 e successive revisioni.

A	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24 D.Lgs. 231/01
B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs. 231/01
C	Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs. 231/01
D	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Concussione e corruzione	Art. 25 D.Lgs. 231/01
E	Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs. 231/01
F	Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/01
G	Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs. 231/01
H	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs. 231/01
I	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/01
L	Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01
M	Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs. 231/01
N	Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs. 231/01
O	Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di	Art. 25-octies D.Lgs.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

	provenienza illecita, autoriciclaggio	231/01
P	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs. 231/01
Q	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs. 231/01
R	Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01
S	Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01
T	Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D. Lgs. 231/01
U	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D. Lgs. 231/01
V	Reati tributari	Art. 25-quinquedecies D. Lgs. 231/01
Z	Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs. 231/01
J	Reati transnazionali	L. n 146/2016
K	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

L'elenco dei singoli reati è stato riportato nell' **ALLEGATO A** al presente documento con evidenza degli articoli specifici del Codice di procedura Civile e del Codice di procedura Penale.

1.3 LE SANZIONI APPLICABILI AGLI AGENTI IN CASO DI ILLECITO

Le sanzioni previste per l'ente giudicato responsabile di un illecito amministrativo dipendente da reato si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie (sempre applicate in caso di reato);
- sanzioni interdittive;
- pubblicazione della sentenza di condanna (in caso di sanzione interdittiva);
- confisca del prezzo o del profitto del reato.

Delle sanzioni pecuniarie risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27) e vengono applicate per quote (da un minimo di cento quote fino ad un massimo di mille). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice:

- determina il numero delle quote in base:
 - ✓ alla gravità del fatto;
 - ✓ al grado di responsabilità dell'ente;
 - ✓ alle condotte riparatorie e riorganizzative volte alla eliminazione delle conseguenze del reato, e alla prevenzione della commissione di ulteriori illeciti;
- definisce il valore monetario della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. La quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

Va evidenziato che l'obiettivo della sanzione pecuniaria non è il risarcimento del danno subito dal soggetto offeso, bensì la punizione dell'ente che con la sua negligenza ha consentito la commissione del reato.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

L'interdizione è un istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea, in tutto o in parte, dell'esercizio di una facoltà o di un diritto. Le sanzioni interdittive previste per l'ente dal D. Lgs. 231/01 sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alle quali si riferisce l'illecito commesso;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste (non si applicano quindi a tutti i reati contemplati dal D. Lgs. 231/01). Quando è prevista, la sanzione interdittiva è applicata - per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni - solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 13):

- se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, o quando il reato è stato commesso da soggetti in posizione subordinata e la commissione è stata determinata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Se la sanzione interdittiva comporta l'interruzione dell'attività, il legislatore ha previsto che l'ente possa proseguire l'attività con un Commissario, per il periodo della durata della pena, qualora ricorrano due condizioni particolari (art. 15):

- che l'ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità e l'interruzione possa provocare un pregiudizio alla collettività;
- che l'interruzione possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il giudice, in caso di applicazione della sanzione interdittiva, può disporre a cura della cancelleria ma a spese dell'ente la pubblicazione della sentenza di condanna. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero:

- in uno o più giornali indicati dal giudice in sentenza;
- mediante affissione nell'albo del comune ove l'ente ha sede principale.

La confisca del prezzo o del profitto del reato viene sempre disposta nel caso di sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato (art. 19, comma 1). Se non è possibile confiscare il prezzo o il prodotto, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19, comma 2).

1.4 CARATTERE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DEL D.lgs. 231/2001

Il Decreto prevede che l'ente, o la persona giuridica sia esente da responsabilità e da conseguenti sanzioni e quindi non risponda dei reati commessi qualora dimostri:

- Di avere "adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi";
- Di avere affidato "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" "ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" e non si sia verificata omessa o insufficiente vigilanza da parte del medesimo;

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- Che il Reato è stato commesso “eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione”;

I suddetti modelli, per essere considerati idonei ad escludere la responsabilità dell’ente, dovranno essere in grado di rispondere alle seguenti esigenze:

in relazione ai Reati commessi da soggetti in posizioni apicali (art. 5, lett. a)):

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati;
- prevedere appositi protocolli di formazione ed attuazione delle decisioni del soggetto giuridico in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organo di vigilanza sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del modello;

in relazione ai Reati commessi da semplici dipendenti (art. 5, lett. b)):

- prevedere misure atte a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge, in relazione alla natura, alla dimensione dell’organizzazione ed al tipo di attività svolta;
- eliminare tempestivamente situazioni di rischio, attraverso una verifica periodica dell’efficacia del modello ed il costante aggiornamento dello stesso, anche a seguito di accertate violazioni o anomalie, ovvero modifiche nell’organizzazione o nell’attività dell’ente;
- predisporre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del modello.

2. LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

Il D. Lgs. 231/2001 prescrive che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati (art. 6 comma 3).

Dal punto di vista metodologico, nel percorso di elaborazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico della Cooperativa si è tenuto conto delle indicazioni contenute in alcune delle linee guida emanate dalle Associazioni di Categoria e altri Enti Istituzionali, e in particolare:

- le Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, pubblicate da Confindustria il 31 marzo 2008, e aggiornate a marzo 2014;
- la bozza aggiornata al 21 settembre 2010 delle Linee guida per la predisposizione dei modelli di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 redatta da Confcooperative;
- le Linee guida ANCPL per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG 231) ex art. 6 c. 3 del D. Lgs. 231/01, pubblicate in via definitiva dall’Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro di Legacoop il 24 luglio 2009;
- il documento La predisposizione di Modelli organizzativi preventivi dei reati in materia di salute e sicurezza del lavoratore - Indicazioni per le piccole e medie Cooperative, pubblicato nell’anno 2012 da Legacoop;
- le indicazioni contenute al par. 12.3 della Delibera n. 32 del 20 gennaio 2016 “Determinazione Linee guida per l’affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali” emanata dall’ANAC (Autorità Nazionali Anti Corruzione).

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

Dal punto di vista operativo, l'elaborazione del Modello Organizzativo è avvenuta attraverso alcuni fondamentali passaggi, di seguito indicati.

Il primo passaggio ha riguardato l'analisi del rischio presente in ITINERA in relazione alla possibilità che vengano commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/01. L'analisi del rischio è stata realizzata attraverso l'esame della documentazione organizzativa rilevante della Cooperativa e il confronto fra il consulente incaricato e alcuni responsabili e referenti interni.

Tali operazioni hanno permesso in particolare di:

- identificare le fattispecie di reato - tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/01 - pertinenti rispetto alle attività e alle relazioni che caratterizzano ITINERA;
- individuare le particolari funzioni e ruoli aziendali "sensibili" (cioè esposte ad un possibile rischio di reato) per tutte le fattispecie considerate pertinenti.

Sulla base di questi risultati, è stato possibile procedere, sempre in virtù di un fondamentale confronto con i Responsabili e referenti interni:

- all'analisi dei presidi e dei sistemi di controllo già esistenti in Cooperativa, funzionali a prevenire la possibile commissione di reati;
- all'evidenziazione dei limiti e delle "scoperture" presenti nell'organizzazione rispetto a questa specifica azione di prevenzione.

A partire da tale ricognizione, sono state individuati presidi e protocolli da aggiungere a quelli già esistenti - protocolli che l'organizzazione si impegna ad attivare nel prossimo futuro - al fine di ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reati nella Cooperativa. Le analisi e l'elaborazione dei contenuti realizzate nel corso dei passaggi descritti, hanno messo quindi in condizione di procedere:

- alla redazione del Codice ETICO 231/01 di ITINERA. Il Codice ETICO così realizzato, che è parte integrante del Modello Organizzativo, raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti, anche al di là di quanto previsto a livello normativo: esso tiene cioè conto delle aree di rischio reato indicate dal D. Lgs. 231/01, ma va anche al di là di esse, in quanto regola tutte le dimensioni di comportamento significative in relazione alla visione e la cultura organizzativa di ITINERA;
- alla definizione di un Sistema Disciplinare e dei relativi meccanismi sanzionatori, in quanto il sistema disciplinare costituisce - come indicato espressamente all'art. 6, comma 2, lett. e) e all'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 - un presupposto essenziale alla corretta applicabilità del Modello Organizzativo;
- alla costituzione di un Organismo di Vigilanza deputato al monitoraggio della corretta applicazione del Modello Organizzativo e dei principi etici statuiti. Tale Organismo rappresenta infatti un presupposto inderogabile per il carattere di "esimente della responsabilità" attribuito al Modello Organizzativo stesso (in base a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 231/01).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

All'art. 6 secondo comma il D. Lgs. n. 231/2001 elenca le esigenze fondamentali alle quali deve rispondere il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, per la gestione della responsabilità degli enti:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (art.7);
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere verifiche periodiche, e l'eventuale modifica del modello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, o ancora quando intervengano modifiche normative o nuove norme.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è sostanzialmente un documento, formato da un insieme di regole e di procedure organizzative dell'ente che costituiscono un regolamento interno adottato dall'ente in modo formale.

Nella formulazione della norma non viene specificata l'obbligatorietà dell'adozione di un modello organizzativo, ma dalla lettura sistematica del 231/01 si intuisce chiaramente come la predisposizione di un modello sia di fatto "obbligatoria" incidendo, la sua adozione, sulla responsabilità dell'ente: esimendolo da ogni responsabilità o riducendo la gravità delle eventuali sanzioni (pecuniarie, interdittive) applicabili.

L'Organismo di Vigilanza è una componente essenziale del Modello Organizzativo. È l'organo deputato al controllo ed al monitoraggio circa la corretta applicazione del Modello Organizzativo stesso. Può essere composto da uno o più soggetti, in ogni caso si tratta di un organo interno all'ente. Il D. Lgs 231/01 non fornisce indicazioni a riguardo il numero dei componenti: sarà l'ente stesso che, in relazione alle sue dimensioni e alla sua complessità organizzativa, sceglierà la composizione monocratica o plurisoggettiva.

I componenti l'OdV, che possono essere membri interni o esterni all'ente, dovranno in ogni caso avere caratteristiche particolari di autonomia, indipendenza e dovranno essere in possesso di requisiti di professionalità e competenza relativi alla specifica attività svolta dall'ente.

3.1 FINALITÀ DEL MODELLO

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventive ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi qui contenuti devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi societari, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'azienda di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi sociali, Consulenti e Partner esterni, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali. Pertanto attraverso l'adozione del Modello il Consiglio di Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici dell'Ente o a singole persone, attuando nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare ed organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la verificabilità, documentabili, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;

Il Modello, nei confronti del personale interno e nei confronti dei partner esterni, si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

3.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La predisposizione del presente documento, che individua i principi di riferimento e le misure da adottare per la creazione di un Modello organizzativo e di gestione conforme a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto Legislativo n.231/2001 ed ispirate alle norme in esso contenute e alle Linee Guida di riferimento adottate come evidenziato nel paragrafo specifico.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e del sistema attuale di presidi e controlli interni per prevenire i Reati sulle cui basi è stato predisposto il presente documento:

Fase I - Raccolta della documentazione essenziale

La prima fase prevede la raccolta di tutta la documentazione ufficiale e utile per una prima analisi e successiva impostazione del modello che risulta essere relativa ai seguenti documenti:

- organigramma aziendale;
- statuto (se presente);

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- mansionari aziendali;
- procedure operative del sistema qualità e istruzioni operative;
- deleghe e procure;

Tali documenti vengono esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività aziendale, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Fase II - Analisi preliminare del contesto aziendale

L' applicazione delle metodologie predisposta per la definizione del modello viene preceduta da una analisi preventiva finalizzata alla individuazione e accertamento di eventuali indagini, imputazioni e/o condanne e comunque dei procedimenti penali relativi ai reati di cui agli artt. 24, 25 e 25ter del Decreto Legislativo n. 231/2001 che possono essere stati emessi a carico di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci negli anni passati.

La ricerca di situazioni pregresse può portare ad evidenziare elementi critici all' interno dei processi aziendali che, sebbene non più attuali, potrebbero ripresentarsi con effetti di particolare gravità

Fase III - identificazione dei Processi Sensibili ("As-is analysis")

Tale fase operativa viene attuata attraverso il coinvolgimento diretto dei soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Direzione Aziendale, responsabile delle funzioni amministrative, Responsabili delle Strutture semplici e complesse, referenti dei servizi operativi e di supporto) per l'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati. L'analisi viene condotta principalmente su tutte le attività potenzialmente a rischio reato ed assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Nello stesso ambito vengono presi in esame anche i seguenti elementi:

- attività e i processi della società, allo scopo di verificare l'esistenza di eventuali situazioni a rischio e le relative cause; sono stati poi analizzati i processi aziendali e in particolar modo le procedure formalizzate dalla società e raccolte nel Manuale delle Procedure operative interne; è stato inoltre analizzato lo Statuto vigente della Società;
- identificazione delle attività a rischio per mezzo delle quali i soggetti apicali o le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza possono commettere i comportamenti illeciti;

Fase IV - effettuazione della "Risk Analysis - gap analysis"

Sulla base della situazione attuale emersa dalla fase di "As-is Analysis (identificazione di processi sensibili nonché descrizione dei controlli aziendali esistenti e delle relativa criticità) e in considerazione delle previsioni e finalità indicate dal D.Lgs. 231/2001 si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione del Modello organizzativo.

Fase V - Predisposizione del Modello.

Sulla base delle precedenti valutazioni si definiscono le azioni interne finalizzate alla eliminazione delle condizioni di rischio rilevate o per la minimizzazione del livello di gravità rilevato inizialmente.

Per questo motivo vengono definite procedure e modalità operative interne affiancate a prassi di comportamento idonee a consentire di contrastare la commissione di reati, anche mediante l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

Sulla base delle considerazioni precedenti il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" divisa in Sezioni che hanno, quale riferimento, i processi aziendali nei

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

quali sono state individuate le attività “sensibili” a rischio di commissione dei reati presupposto riferibili all’ ex D.Lgs. 231/2001 e successive revisioni.
Nei punti seguenti è stata fatta una descrizione puntuale relativa alla organizzazione della documentazione costituente il modello.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

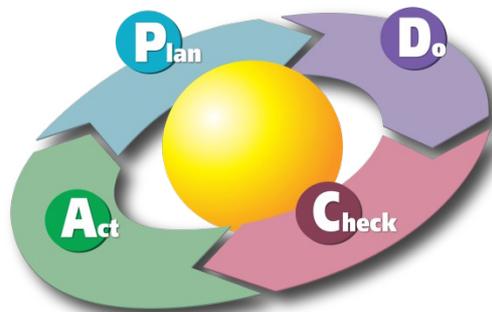
Rev. 00

20/01/2020

3.2.1 Approccio metodologico

Per la costruzione del modello e lo sviluppo delle fasi precedentemente elencate è stata adottata la metodologia prevista dal “Ciclo di Deming”. Questo ha favorito la correlazione con i modelli classici di gestione previsti dal sistema ISO e l’ integrazione con procedure e metodologie operative già sviluppate e presenti all’ interno della società.

Nei punti seguenti sono state elencate la attività che costituiscono le 4 fasi della metodologia PDCA.



P	PLAN
	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere l’organizzazione ed il suo contesto. • Definire la politica di gestione del rischio. • Definire le responsabilità per la gestione del rischio. • Identificare i reati cui la società è esposta ed Identificare i processi e le attività sensibili intesi quali processi/attività nel cui ambito possono essere commessi reati/illeciti rilevanti ex DLgs 231/01. • Stabilire la sequenza e l’interazione tra i processi ed integrare il processo di gestione del rischio negli altri processi aziendali. • Valutare il livello di rischio di commissione dei reati/illeciti in base ai criteri e alle metodologie di gestione in essere. • Stabilire i meccanismo di comunicazione e reporting interni ed esterni. • Predisporre le azioni necessarie per conseguire i risultati pianificati e l’ottimizzazione del SGI.
D	DO
	<ul style="list-style-type: none"> • Definire il contesto interno ed esterno. • Effettuare la valutazione del rischio tramite identificazione, analisi e ponderazione del rischio. • Definire le azioni di trattamento del rischio (le azioni comprendono le

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

	<p>possibili integrazioni con i Sistemi di Gestione già implementati).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementare le procedure di Controllo Interno, i protocolli necessari ed i flussi informativi. • Definire il sistema di deleghe e procure. • Emettere il Codice Etico ed il sistema sanzionatorio. • Implementare l'Organismo di Vigilanza. • Svolgere corsi di Formazione ed Informazione verso i collaboratori. • Adottare, diffondere e dare concreta attuazione al Modello 231.
C	CHECK
	<ul style="list-style-type: none"> • Effettuare un monitoraggio continuo sull'adeguatezza della valutazione del rischio e del Modello 231 (monitoraggio dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale, delle eventuali violazioni del Modello e delle modifiche alla struttura aziendale). • Pianificare e svolgere gli Audit sull'attuazione del Modello 231 da parte di tutti i collaboratori. • Indagare sulle eventuali violazioni del Modello 231. • Riesaminare la valutazione del rischio ed il Modello 231.
A	ACT
	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificare, implementare e verificare l'efficacia delle azioni per il miglioramento definite. • Aggiornare la valutazione del rischio ed il Modello 231 sulla base dell'evoluzione legislativa e giurisprudenziale, delle eventuali violazioni del Modello e delle modifiche della struttura aziendale. • Attuare il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

3.3 L' ARCHITETTURA DEL MODELLO

L' applicazione della metodologia precedente ha portato alla redazione del presente documento di analisi in conformità al dettato ed alle finalità del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il presente documento è organizzato nel modo seguente:

- Parte Generale;
- Analisi dei rischi
- Una serie di Parti Speciali;
- Procedure gestionali
- Sistema di audit interno

3.3.1 Parte Generale

La **Parte Generale**, contiene i principi cardine, le logiche e la struttura del Modello Organizzativo e il funzionamento del sistema di vigilanza. Nella stessa parte sono presenti anche i criteri di individuazione dell' organismo di Vigilanza e delle sue funzioni.

Alla parte generale sono stati allegati altri documenti fondamentali per la completa realizzazione del modello e che sono riassunti di seguito:

- Allegato A - Elenco dei reati;
- Allegato B - Identificazione dei reati a classificazione del rischio medio;
- Allegato C - Codice Etico;
- Allegato D - Caratteristiche dell' OdV;
- Allegato E - Sistema Disciplinare
- Allegato F - Sistema dei Flussi da e per ODV

3.3.2 Parti Speciali

Le **Parti Speciali**, definiscono le categorie dei reati contemplati dal Decreto evidenziando le tipologie potenzialmente applicabili, e quindi caratterizzate da un rischio elevato, quelle associabili ad un livello di rischio medio basso o basso, di quelle per le quali si ritiene un accadimento remoto e quelle ritenute non applicabili tenuto conto della realtà operativa e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

3.3.3 Documenti complementari

Oltre alle parti descritte sopra e ai documenti che queste comportano, fanno parte del modello anche altri elementi caratteristici della società e identificativi delle modalità operative della stesso. In particolare vengono considerati facenti parte del modello i documenti descritti di seguito che saranno oggetto di sviluppo puntuale nell' analisi dei rischi e delle responsabilità:

- L' organigramma e il mansionario e lo Statuto;
- l'insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti;
- le procedure ed i protocolli adottati ai sensi del Modello;
- manuale e procedure del sistema di gestione integrato

Organigramma e mansionario

L' organigramma contribuisce a definire la struttura gerarchica interna e ad evidenziare le figure preposte alla gestione e direzione aziendale o dei processi strategici dell' azienda. L' articolazione dei legami gerarchici ripresa nel mansionario fornisce una prima immagine della organizzazione

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

operativa e gestionale sulla quale è stata predisposta l'analisi dei rischi finalizzata ad individuare metodologie di controllo in grado di anticipare situazioni di potenziale rischio per l'azienda.

Procure e deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe, compresi i poteri di firma sono definiti in documenti specifici. La Direzione e il Consiglio di Amministrazione sono tenuti dei poteri con deleghe rilasciate alle figure apicali impegnate in processi specifici.

Procedure e protocolli interni

Le procedure aziendali, sebbene non direttamente collegate al modello, sono sviluppate coerentemente allo stesso e ad esso il modello rimanda. La mancata osservazione delle procedure può costituire infrazione al modello stesso e comportare l'attivazione di provvedimenti disciplinari o sanzionatori. L'aggiornamento stesso del sistema gestionale di procedure viene effettuato coerentemente con il modello e le valutazioni ad esso legate.

3.4 VALUTAZIONE DELL' ENTITÀ DEI RISCHI

Come primo livello di analisi, vengono individuate le Aree e/o i Macro-processi nelle quali possono verificarsi elementi di rischio pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01.

I risultati dell'analisi dei rischi vengono raccolti nel documento "Mappa dei rischi" e sono oggetto di periodica verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza che può valutare opportunità di miglioramento. Nella successiva redazione della Parte Speciale sono considerati i processi sensibili e sono indicate le misure adottate per evitare il rischio di commissione di reato.

I Macro-processi che vengono ritenuti di significativo impatto sul rischio di commissione di reati secondo il D.Lgs. 231/01 o di violazione dei principi etici previsti alla base del Codice Etico di Comportamento vengono sottoposti ad un'analisi, utilizzando la scheda sotto riportata, che a sua volta fa riferimento alla matrice del rischio.

Se da questa analisi il livello del rischio risulta "accettabile", si ritiene di non dover procedere ad ulteriori indagini e di non dover attivare azioni di miglioramento.

Se, al contrario, il livello del rischio risulta critico o rilevante, vengono adottate le misure preventive e il processo viene catalogato nella "Mappa dei rischi" con le relative misure da attuare.

3.4.1 Concetto di rischio accettabile

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione del sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Allo scopo è importante considerare da una parte l'impossibilità del "rischio zero" e dall'altra la quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare o contenere gli effetti del danno (danno alla PA, danno economico-patrimoniale alla struttura, danno all'operatore, danno all'utente).

Occorre pertanto definire una soglia del rischio accettabile che scaturisca dal bilanciamento sostenibile, dalla struttura, tra i costi (dei controlli e misure prevedibili da istituire) e i benefici (riduzione dei rischi). In relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 o di violazione dei principi etico-comportamentali previsti, nella struttura la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata secondo la seguente definizione:

"sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente".

Data la definizione di rischio accettabile, si è stabilito che i rischi possono essere di tre livelli di importanza: accettabili, rilevanti e critici e che la loro classificazione deve seguire la metodologia descritta nel paragrafo successivo. In caso di reati ex D.Lgs 231/01 la cui probabilità di accadimento

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

è valutata nulla o trascurabile, il rischio è considerato direttamente accettabile senza dover applicare i requisiti delle diverse colonne in tabella.

3.4.2 Valutazione iniziale del rischio

Il Modello prevede, nella fase di “as-is analysis”, l’individuazione e la valutazione delle condizioni di rischio iniziale nelle aree giudicate critiche.

La valutazione del rischio iniziale viene effettuata sulla base dello studio del contesto iniziale, della documentazione disponibile e presente, sulle interviste effettuate ai responsabili delle diverse aree operative, e alla presenza o meno di verbalizzazione e documenti inerenti procedimenti legali subiti nel passato e direttamente correlabili al D.lgs. 231/2001.

Sulla base delle registrazioni e delle evidenze raccolte viene effettuata una prima analisi prendendo a riferimento la seguente metodologia operativa.

Rischio	
IMPORTANTE	Alta possibilità di accadimento della commissione del reato (frequenti e ripetitive attività o operazioni che sono di presupposto al reato), Alto impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato per la società e per i destinatari; Eventi che si sono manifestati in passato. Ruolo rilevante della funzione indicata nella conduzione dell’attività a rischio
ALTO	Alta possibilità di accadimento della commissione del reato (frequenti e ripetitive attività o operazioni che sono di presupposto al reato), Alto impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato per la società e per i destinatari; Nessun evento a rischio che si è manifestato in passato. Ruolo rilevante della funzione indicata nella conduzione dell’attività a rischio
MEDIO	Media possibilità di accadimento della commissione del reato (non frequenti e mediamente ripetitive attività o operazioni che sono di presupposto al reato) Medio/alto impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato per la società e per i destinatari Nessun evento a rischio in passato. Ruolo di rilievo, ma non esclusivo, della funzione indicata nella conduzione dell’attività a rischio
BASSO	Media possibilità di accadimento della commissione del reato (non frequenti e mediamente ripetitive attività o operazioni che sono di presupposto al reato) Medio impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato per la società e per i destinatari. Nessun evento a rischio che si è manifestato in passato. Ruolo di rilievo, ma non esclusivo, o ruolo non significativo della funzione indicata nella conduzione dell’attività a rischio
LIMITATO	Bassa possibilità di accadimento della commissione del reato (poche o scarse attività o operazioni che sono di presupposto al reato) Medio impatto sanzionatorio derivante dalla commissione del reato per la società e per i destinatari Nessun evento a rischio in passato. Ruolo non significativo della funzione indicata nella conduzione dell’attività a rischio e nessun precedente giudiziario nella storia della società

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

TRASCURABILE	Reato solo teoricamente realizzabile, i valori etici di riferimento e il contesto operativo in cui la società opera sono tali da non creare le condizioni e/o non permettere e/o non tollerare la commissione di simili reati oppure nessun ruolo della funzione indicata nella conduzione dell'attività a rischio.
---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.4.3 Valutazione del rischio

Per la valutazione del rischio viene seguita la seguente metodologia basata su una successione di fasi operative:

- A. l'analisi dei rischi applicata ad un processo individua i rischi possibili rispetto ai valori etici ai reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- B. i rischi individuati vengono "pesati" e cioè ad ogni rischio viene assegnato un livello di importanza, calcolato come prodotto tra **probabilità di accadimento** e **entità del danno** causato (vulnerabilità);
- C. la **probabilità di accadimento** è un valore determinato dall'esperienza degli operatori interessati. Può assumere tre livelli: alta, media, bassa; l'attribuzione del livello viene esplicitato e concordato sia col/coi responsabile/i del processo che dal gruppo di lavoro;
- D. l'**entità del danno** è quella stabilita a quattro danni possibili: a) danno alla P.A., b) danno economico-patrimoniale alla struttura, c) danno all'operatore, d) danno all'utente; si definisce entità del danno alta se si possono verificare quattro o tutti i tipi di danno, media se si verificano uno o due dei quattro tipi di danno e bassa se non si verifica nessuno dei quattro danni individuati;
- E. utilizzando la matrice sotto riportata si assegna ad ogni rischio il livello di importanza;
- F. i rischi che cadono in un livello di importanza accettabile, vengono considerati in linea con le procedure adottate, mentre i rischi che risultano in un livello critico o rilevante vengono.

Probabilità	Indice	Periodicità dei processi
ALTA	1	Processi ricorrenti
MEDIA	2	Processi ricorrenti con bassa periodicità
BASSA	3	Processi occasionali

Vulnerabilità	Indice	
ALTA	1	Assenza di misure preventive
MEDIA	2	Parziale presenza di misura preventive o non efficace adozione
BASSA	3	Idonea Presenza e corretta adozione di misure preventive

$$R = P \times V$$

MATRICE di VALUTAZIONE

Rischio netto (R)	Indice	Probabilità	Vulnerabilità
-------------------	--------	-------------	---------------

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

IMPORTANTE	9	ALTA	ALTA
ALTO	6	ALTA	MEDIA
ALTO	6	MEDIA	ALTA
MEDIO	4	MEDIA	MEDIA
BASSO	3	ALTA	BASSA
BASSO	3	BASSA	ALTA
LIMITATO	2	BASSA	MEDIA
LIMITATO	2	MEDIA	BASSA
TRASCURABILE	1	BASSA	BASSA

MATRICE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO		U		
		1	2	
Probabilità	1	1	2	3
	2	2	4	6
	3	3	6	9

3.4.4 Soglia di accettabilità del rischio

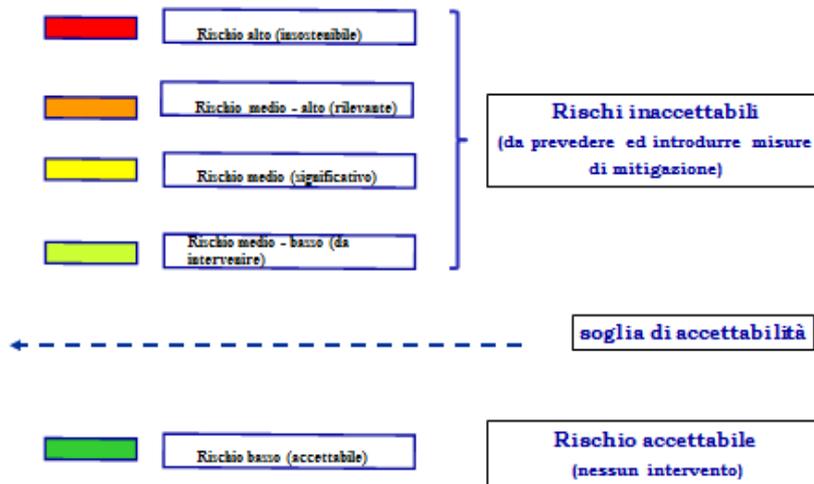
MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

Sulla base dell' evito derivante dalla valutazione del rischio si adottano le opportune azioni mitigatrici secondo la soglia di accettabilità definita ed evidenziata nella grafica seguente.



3.5 DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti della società, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla Società da rapporti rientranti nelle tipologie relative alle attività ritenute sensibili .

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.6 ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO

Secondo le indicazioni di riferimento riportate dal decreto, si prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare delega specifica.

In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida, l'organizzazione ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

Conseguentemente, essendo il presente documento un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza della Direzione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell’OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

E’ peraltro riconosciuta alla Direzione Generale la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di *carattere esclusivamente formale*, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati. Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l’OdV.

Richieste di aggiornamento degli organi direttivi

Tuttavia Il Consiglio di Amministrazione provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora siano individuati atti e/o comportamenti in violazione o elusione delle prescrizioni in esso contenute che compromettano seriamente l’efficacia del Modello stesso nel prevenire il compimento di reati di cui al Decreto.

a. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad aggiornare tempestivamente il Modello, anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nella struttura organizzativa e nell’attività della Società.

b. Le modifiche delle procedure necessarie per l’attuazione del Modello sono ad opera delle Direzioni interessate. Le procedure e le modifiche alle stesse devono essere tempestivamente comunicate all’Organismo di Vigilanza.

c. L’Organismo di Vigilanza può provvedere autonomamente ad aggiornare, con efficacia immediata, gli allegati al Modello limitatamente e in conseguenza alle modifiche ed integrazioni della normativa inerente al Decreto. Di tale aggiornamenti l’OdV dovrà dare tempestiva informativa al Consiglio di Amministrazione.

Richieste di aggiornamento dell’ OdV

Analogamente l’Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta alla Direzione o al Consiglio d’Amministrazione eventuali fatti e/o comportamenti che evidenziano la necessità di aggiornamento del Modello.

Il Presidente del Consiglio d’Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

4. IL MODELLO DI CONTROLLO INTERNO DI ITINERA

Itinera ha attivi al proprio interno due fondamentali e periodici processi di programmazione e verifica degli impegni e delle azioni organizzative. Tali processi (di seguito sinteticamente presentati) costituiscono anche modalità di partecipazione diffusa - cioè aperta quanto più possibile a tutti i soci - alla governance della cooperativa.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

4.1 Definizione del piano annuale di revisione e di miglioramento e costruzione del budget annuale

Il documento annuale di revisione, monitoraggio e di miglioramento (che rappresenta anche la politica annuale della qualità dell'organizzazione) specifica, per l'intera cooperativa, per ciascuna funzione organizzativa e per ciascun servizio/progetto gli obiettivi prioritari dell'anno, i risultati attesi, le azioni previste e i tempi di realizzazione delle azioni. Obiettivi, risultati, azioni e tempi vengono definiti a preventivo (ad inizio anno) e verificati a consuntivo (al termine dell'anno). Da questo documento muove la definizione del budget economico.

Eccone in sintesi il processo di costruzione e di verifica, per il quale il CdA della cooperativa coinvolge (per le parti di competenza) i Responsabili di Cantiere ed i coordinatori di ciascun Servizio/Progetto.

1. per tempo, rispetto alla definizione dei budget dei singoli servizi, il CdA propone un documento di sintesi della verifica degli obiettivi generali dell'anno in corso, e la bozza della definizione di quelli dell'anno successivo;
2. ciascun servizio definisce, per il proprio ambito di competenza, un preventivo economico delle entrate;
3. sulla base di questi (obiettivi generali + preventivi economici delle entrate) viene prodotto un preventivo economico delle spese generali;
4. obiettivi annuali (di cooperativa, dei cantieri e dei servizi centrali) e relative spese generali vengono discusse e approvate nell'ultima Assemblea dei Soci dell'anno, effettuata entro dicembre; il rapporto tra le entrate e le spese generali definisce la percentuale di incidenza di queste ultime sul budget, fatte salve decisioni diverse definite dall'Assemblea;
5. in collaborazione con l'Amministrazione ciascun servizio produce il proprio budget preventivo - tenendo conto della percentuale di spese generali - che viene discusso e validato dai rispettivi centri di costo viene presentato all'Assemblea dei Soci;
6. l'Assemblea dei Soci discute e approva il bilancio preventivo che può essere modificato in corso d'anno solo dal CdA o da decisioni assembleari.

All'interno di questo percorso tutti i soci lavoratori della cooperativa partecipano al processo di programmazione e controllo. I risultati finali di questo processo vengono approvati dall'Assemblea dei Soci.

4.2 Definizione delle Linee Strategiche

Questo documento specifica le questioni tematiche e le strategie di miglioramento su cui la cooperativa impegna la propria energia ed il proprio investimento per i successivi tre anni. Il processo di definizione delle strategie viene realizzato su base triennale, in corrispondenza del conferimento del nuovo mandato agli organi di governo: le Linee Strategiche rappresentano quindi un importante impegno in vista dell'azione dei neocostituiti organi. Per la costruzione delle Linee Strategiche il CdA coinvolge un numero significativo di soci della cooperativa, i quali, attraverso un percorso che prevede la realizzazione di focus group tematici, definiscono un insieme di "punti di attenzione" e di relative ipotesi di strategie di miglioramento. Su questa base di contenuti, il CdA redige le Linee Strategiche definitive per il Triennio, che sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci.

4.3 Strumenti di gestione e regolamentazione interna

ITINERA dispone infine di alcuni strumenti interni che supportano ed integrano in maniera significativa il proprio sistema di governance e il funzionamento della propria struttura organizzativa. Si tratta in particolare del Sistema Qualità ISO 9001:2015, del Regolamento del Socio

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

Lavoratore. Anche il Sistema di Responsabilità Organizzativa previsto dal D. Lgs. 231/01 - di cui il presente Modello Organizzativo è elemento essenziale, insieme all'Organismo di Vigilanza - contribuisce a supportare l'organizzazione riguardo a procedure, controlli e modalità di azione interne atte a garantire correttezza di comportamenti e pieno rispetto di leggi, normative e regolamenti.

4.4 Sistema delle procure, delle deleghe e degli incarichi funzionali

La cooperativa ITINERA ha conferito una **procura stabile** al fine di essere rappresentata in rapporti con entità o istituzioni esterne relativamente ai cantieri e servizi in appalto da parte della PA. **Procure occasionali e circoscritte** vengono conferite in situazioni specifiche (ad es. cause legali) a professionisti di fiducia dell'organizzazione e nei limiti di quanto previsto dallo Statuto. Tali procure vengono puntualmente registrate attraverso un'apposita delibera all'interno dei verbali del CdA.

Il CdA di ITINERA ha **conferito delega** al responsabile amministrativo riguardo all'attribuzione dei poteri di ordinaria amministrazione per l'operatività sui conti correnti bancari sociali, da esercitarsi con firma disgiunta, nonché la facoltà di rilasciare deleghe.

Riguardo al **conferimento di incarichi funzionali interni (ruoli di coordinamento)**, il CdA nomina - tramite apposita delibera registrata nei verbali del CdA stesso - i coordinatori tecnici di servizi e progetti gestiti dalla cooperativa e i coordinatori e membri delle équipes dei servizi centrali. Oltre alla nomina del CdA.

Riguardo al **conferimento di ruoli operativi interni**, il responsabile del servizio / progetto o del servizio centrale interessato - in collaborazione con il l'équipe che effettua la selezione del personale - individua la persona adatta a ricoprire lo specifico ruolo. Il conferimento del ruolo operativo.

4.5 Responsabilità in tema di sicurezza e salute al lavoro (D. Lgs. 81/08)

ITINERA ha definito funzioni, responsabilità e compiti relativi alle azioni in tema di sicurezza e salute sul lavoro così come definite dal D. Lgs. 81/2008. Le informazioni relative a questi aspetti sono contenute nel DVR della cooperativa (presente all'interno dell'archivio informatico della cooperativa all'interno della cartella "Sicurezza") che viene periodicamente aggiornato.

4.6 IL CONTROLLO ESTERNO

Itinera è sottoposte a molteplici forme di controllo, alcune equivalenti a quelle previste per le società di capitali, altre tipiche della fattispecie cooperativa.

- A) il controllo del Collegio sindacale;
- B) il "controllo interno" rappresentato dalla revisione legale dei conti;
- C) la vigilanza cosiddetta esterna ai sensi del d.lgs. 2 agosto 2002, n. 220 (revisione biennale da parte della lega delle cooperative).

5. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

5.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità connessa alla commissione dei reati indicati nel Decreto qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo e lo abbia efficacemente attuato,

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organizzazione ha istituito l'Organismo di vigilanza e ha determinato i suoi poteri, responsabilità e compiti più oltre specificati.

La responsabilità degli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo, nonostante l'istituzione dell'Organismo di vigilanza, è rimessa direttamente al Consiglio di Amministrazione, sentite le considerazioni e le proposte dell'Organismo di vigilanza.

A riguardo, si precisa che il Consiglio di Amministrazione, pur con l'istituzione dell'Organismo di vigilanza, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dalla legge, dal citato Decreto e dal codice civile in generale, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione, al rispetto delle disposizioni e all'efficacia del Modello Organizzativo, nonché all'istituzione dell'Organismo di vigilanza. Nel contempo, le attività necessarie e strumentali all'attuazione delle disposizioni del Modello Organizzativo sono poste in essere direttamente dalle Funzioni aziendali, sotto la responsabilità del Responsabili di ogni Funzione aziendale e del Responsabile di ogni Area aziendale.

5.2 SCOPO DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti;
- Sull'osservanza del modello da parte dei consulenti esterni della Società;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle di attività societarie;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale od al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza, nel rispetto del principio di autonomia operativa previsto dalla legislazione di riferimento, si dota di un proprio regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile successiva alla nomina.

5.3 REQUISITI RICHIESTI PER L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di vigilanza previsto all'interno dell'organizzazione possiede i seguenti requisiti operativi in conformità al decreto legislativo di riferimento:

- è dotato di requisiti di indipendenza e autonomia;
- possiede adeguata professionalità;
- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- possiede il requisito della continuità di azione.

5.3.1 Indipendenza e autonomia

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

La necessaria autonomia dei membri dell'Organismo di vigilanza è garantita in ragione della:

- emanazione in autonomia di un proprio Regolamento messo a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
- dotazione di adeguate risorse finanziarie che vengono utilizzate per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle attività proprie dell'Organismo di vigilanza.
- assenza di soggezione, in forza di tale qualità e nell'ambito di svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria;
- assenza di incarichi operativi nella Società;
- assenza di conflitti di interessi e di legami di parentela con i vertici della Società;

5.3.2 Professionalità

L'Organismo di vigilanza può essere composto da professionisti esterni dotati di specifiche competenze tecniche nel campo delle Procedure di Controllo interno, dei Sistemi Gestionali, della valutazione dei rischi e delle misure per il loro contenimento, nonché da esperti di materie giuridiche rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre, nello svolgimento della propria attività, può avvalersi:

- del supporto delle Aree aziendali e delle Funzioni aziendali della Società;
- di risorse esterne all'organizzazione (es.: servizi professionali, consulenza specialistica).

5.3.3 Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo

L'Organismo di vigilanza definisce e svolge in modo autonomo le attività di competenza, comprese le attività precipue di controllo. Le regole di funzionamento interno dell'Organismo di vigilanza sono definite dallo stesso nel proprio Regolamento.

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria infatti, mentre il Modello Organizzativo (e sue eventuali modifiche) viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, il Regolamento rappresenta l'autoregolamentazione operativa dell'Organismo di vigilanza che, appunto, è approvato in piena autonomia dall'Organismo di vigilanza stesso.

5.3.4 Continuità di azione

I membri dell'Organismo di vigilanza garantiscono un impegno costante nell'attività di vigilanza del Modello Organizzativo. Essi, pur essendo soggetti esterni alla Società, sono a conoscenza della struttura e dell'attività aziendale. La continuità d'azione è garantita anche dalla predisposizione di canali di raccordo con la Società. L'Organismo di vigilanza infatti è coadiuvato e supportato attivamente dai Responsabili delle Aree aziendali e dai Responsabili di Funzione.

5.3.5 Acquisizione delle informazioni

L'acquisizione delle informazioni necessarie all'operatività dell'Organismo di vigilanza viene assicurata secondo le modalità riportate di seguito:

- attraverso i flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza definiti dal Regolamento e dalla specifico documento Policy sui flussi di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza e dal Modello Organizzativo stesso;
- attraverso le richieste dell'Organismo di vigilanza stesso verso le strutture interessate;

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- attraverso le interviste programmate al personale interno e le verifiche documentali;
- attraverso la partecipazione di uno dei membri dell'Organismo di vigilanza ai momenti decisionali aziendali, laddove vengano trattati temi inerenti i rischi di reato di cui al Decreto.

5.4 LA COMPOSIZIONE NOMINA E PERMANENZA IN CARICA DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/01 non definisce la composizione dell'OdV. Possono dunque essere prese in considerazione soluzioni sia mono che plurisoggettive. In base a tali possibilità la Cooperativa ha orientato la propria scelta in direzione di un organismo monocratico, formato da un professionista esterno, avvocato.

L'OdV della Cooperativa è dunque composto nello specifico da:

- Avv. Paolo Mascitelli, in quanto avvocato esperto in compliance e risk management, oltre che esperto in contenzioso civile e societario.

L'Organismo di Vigilanza della Cooperativa:

- è nominato (ed eventualmente revocato) con delibera del CdA;
- di norma rimane in carica per tre anni. L'Organismo decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo OdV.
- È rieleggibile nella identica composizione (cioè con tutti gli stessi membri già in carica) senza limitazioni di durata.

L'atto del CdA della Cooperativa con cui viene nominato l'OdV rimanda al presente Modello Organizzativo per quanto riguarda:

- la composizione dell'OdV e requisiti soggettivi dei suoi componenti (inclusa la motivazione delle scelte operate);
- la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dall'incarico;
- i meccanismi di sostituzione dei componenti in caso di dimissioni o decadenza;
- l'elencazione dei compiti e dei poteri affidati;
- i criteri e le modalità fondamentali di funzionamento dell'OdV;
- le modalità di relazione e di reporting con il CdA e l'Assemblea;
- le modalità di relazione con le strutture aziendali e i loro responsabili;

L'atto del CdA della Cooperativa con cui viene nominato l'OdV specifica inoltre:

- il compenso per i componenti (che resta invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico) in relazione al numero di incontri ufficiali stabiliti per l'OdV nel corso dell'anno;
- l'eventuale specifico ed autonomo potere di spesa dell'OdV (budget per necessità legate alla funzione, quali approfondimenti, formazione ad hoc, richieste di consulenza, ecc...).

Il Presidente del CdA informa tutti i livelli aziendali, mediante comunicato interno, dell'avvenuta nomina dei membri dell'OdV. Il comunicato chiarisce i poteri, le responsabilità e le competenze dell'OdV e specifica le forme di comunicazione individuate per poter effettuare all'OdV segnalazioni di comportamenti difforni rispetto al Modello Organizzativo. L'OdV, che viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e dura in carica per un triennio, è investito di tutti i poteri di iniziativa

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

e controllo necessari per l'espletamento dei compiti di vigilanza previsti dal D.Lgs. 231/2001, come meglio specificati in seguito.

lo stesso Organismo di Vigilanza può essere oggetto di riconferma per un ulteriore triennio da parte degli organi direttivi aziendali senza possibilità di ulteriori proroghe.

5.5 FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di vigilanza è dotato dell'autorità e dei poteri per vigilare in autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, per garantire l'effettività e la razionalità del Modello Organizzativo, per vagliare l'adeguatezza del medesimo.

In particolare all'OdV è affidato il compito di vigilare sui seguenti punti:

- sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte di Dipendenti, Organi Sociali Consulenti e Business Partner nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura associativa ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni associative e/o normative.

Tuttavia l'effettiva operatività dell'organismi di Vigilanze è definita nel regolamento (**ALLEGATO D**) al presente documento.

5.5.1 Cause di ineleggibilità

Coerentemente con i principi del D.lgs. 231 sono ritenuti incompatibili e quindi ineleggibili con la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza i seguenti soggetti:

- gli amministratori dotati di deleghe operative all'interno dell'organizzazione ed i loro familiari;
- Tutti coloro che abbiano riportato una sentenza di condanna ovvero una sentenza di applicazione della pena ex art. 444 e ss. c.p.p., passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, (in particolare per reati in materia fiscale-tributaria, per reati commessi nei rapporti con la Pubblica amministrazione o per reati commessi nei confronti dei minori);
- Tutti i soggetti che si trovino nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico della società;
- Tutti i soggetti che si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- I soggetti che risultino al momento amministratori delegati o membri del comitato esecutivo della Società o di una società controllante.

5.5.2 Cause di revoca da membro dell' ODV

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei membri di questo) e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per "giusta causa", anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa all'unanimità.

In casi di particolare gravità e urgenza, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

5.6 DURATA DELL' INCARICO

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

I componenti dell'OdV restano in carica per un periodo di tre anni. I componenti sono rieleggibili senza alcuna limitazione. Le funzioni di componente dell'OdV non sono in alcuna misura delegabili.

5.7 RINUNCIA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno 3 mesi.

L'Organismo di Vigilanza o il suo membro che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

5.8 AUTONOMIA ECONOMICA DELL' ORGANISMO DI VIGILANZA

Il requisito di autonomia economica è richiamato chiaramente dal Legislatore nel Decreto, ai sensi del quale (art. 6) l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Di conseguenza, sulla base di quanto asserito, per autonomia si intende, da un lato, libertà di azione e di autodeterminazione, dall'altro attribuzione all'Organismo di poteri autonomi.

Pertanto, si prevede che sia attribuito all'OdV, in prima battuta all'atto di nomina e successivamente con cadenza almeno annuale, un budget di spesa adeguato per lo svolgimento dell'azione di vigilanza e di controllo, in coerenza con le dinamiche e le dimensioni dell'organizzazione aziendale di riferimento.

Le modalità di utilizzo del budget da parte dell'Organismo vengono definite nel regolamento di funzionamento di quest'ultimo sebbene interamente finalizzate a garantire la completa indipendenza operativa.

5.9 COMPITI DELL' ORGANISMI DI VIGILANZA

L'Organismo di vigilanza è dotato dell'autorità e dei poteri per vigilare in autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, per garantire l'effettività e la razionalità del Modello Organizzativo, per vagliare l'adeguatezza del medesimo.

In particolare all'OdV è affidato il compito di vigilare sui seguenti punti:

- sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte di Dipendenti, Organi Sociali Consulenti e Business Partner nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura associativa ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni associative e/o normative.

Tuttavia l'effettiva operatività dell'organismi di Vigilanze è definita nel regolamento (**ALLEGATO E**) al presente documento.

5.10 PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'

Nel corso dell'anno l'Organismo di Vigilanza procede a:

- verificare l'effettivo funzionamento del presente Modello;
- esaminare tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno;
- esaminare gli eventi considerati rischiosi;
- verificare la consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/01.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

La adenza alle attività di verifica sono stabilite inizialmente con cadenza semestrale. Tuttavia la cadenza può essere variata a discrezione dell'Organismo di Vigilanza sulla base delle esigenze che possono presentarsi durante lo svolgimento delle attività o per fatti e situazioni che ne possono richiedere la variazione.

Ogni variazione deve essere formalizzata con il riaggiornamento del piano di verifica.

5.11 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il flusso informativo verso l'Organismo di vigilanza è un adempimento obbligatorio a carico di tutti i Soggetti destinatari nell'ambito delle attività poste in essere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto. L'Organismo di vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento in essere o pianificato, inerente e/o avente ad oggetto il Modello Organizzativo e/o la struttura/assetto societario in generale rilevante ai fini del Decreto.

L'Organismo di vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Soggetti destinatari, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità per l'organizzazione ai sensi del Decreto. Si riportano di seguito alcune prescrizioni di carattere generale che riguardano i flussi di comunicazione verso l'Organismo di vigilanza.

- Devono essere comunicate all'Organismo di vigilanza tutte le deleghe e/o procure conferite ai vari responsabili e/o soggetti che operano in una delle attività definite a rischio-reato e le modifiche delle stesse.
- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile dell'Area aziendale tutte le eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto; o comunque a comportamenti in generale non in linea con i principi contenuti nel Codice Etico e con le regole di comportamento di cui al presente Modello Organizzativo.
- I Responsabili di Area aziendale e i Responsabili di Funzione aziendale devono: (i) attestare annualmente all'Organismo di vigilanza la corrispondenza dei Protocolli/Controlli preventivi indicati nella Mappatura dei Rischi con la realtà operativa in essere nonché, (ii) segnalare tempestivamente gravi anomalie nel funzionamento del Modello Organizzativo o violazioni di prescrizioni dello stesso.
- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o anche la presunta violazione) del presente Modello Organizzativo, contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di vigilanza. Con disposizione dell'Organismo di vigilanza sono istituiti canali informativi dedicati per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni ufficiose, che garantiscano in ogni caso la riservatezza della segnalazione.
- I Consulenti, i Collaboratori e i partners commerciali e le terze parti, per quanto riguarda la loro attività svolta nell'organizzazione, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.
- L'Organismo di vigilanza deve ricevere le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati anche in relazione a notizia di violazione del Modello Organizzativo e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), come pure notizie circa l'andamento di tali procedimenti.
- L'Organismo di vigilanza è tenuto a valutare correttamente le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti dovranno essere definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al Sistema disciplinare definito.
- L'Organismo di vigilanza può non prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime.

Inoltre devono essere trasmesse all'OdV informazioni concernenti provvedimenti provenienti da organi di Polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

(anche nei confronti di ignoti) per i reati previsti dal Decreto, le richieste di assistenza legale per dipendenti o amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i predetti reati, notizie esaustive in relazione a provvedimenti disciplinari svolti per illeciti disciplinari che comportino la sospensione del servizio e dal trattamento economico, ovvero sanzioni più gravi.

5.12 RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di vigilanza dell'organizzazione riferisce formalmente in merito:

- all'attuazione del Modello Organizzativo;
- ad eventuali aspetti critici;
- all'esito delle attività di verifica svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

A tal fine, l'Organismo di vigilanza:

- formula le sue proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti, modifiche ed adeguamenti del Modello Organizzativo che dovessero essere necessarie a seguito: (i) di violazioni delle prescrizioni di cui al Modello Organizzativo; (ii) di significative modificazioni dell'assetto interno della Società e (iii) di modifiche normative;
- segnala al Consiglio di Amministrazione ogni violazione accertata del Modello Organizzativo che possa comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società per gli opportuni provvedimenti.

Operativamente l'OdV provvede a redigere con cadenza annuale una relazione sull'attività compiuta per presentarla al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, nonché al Collegio Sindacale. La relazione inerente gli aspetti gestiti dall'OdV, come previsto dalla mansioni istituzionalmente riconosciute, si concentra sulle seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle società appartenenti;
- un rendiconto delle spese sostenute.

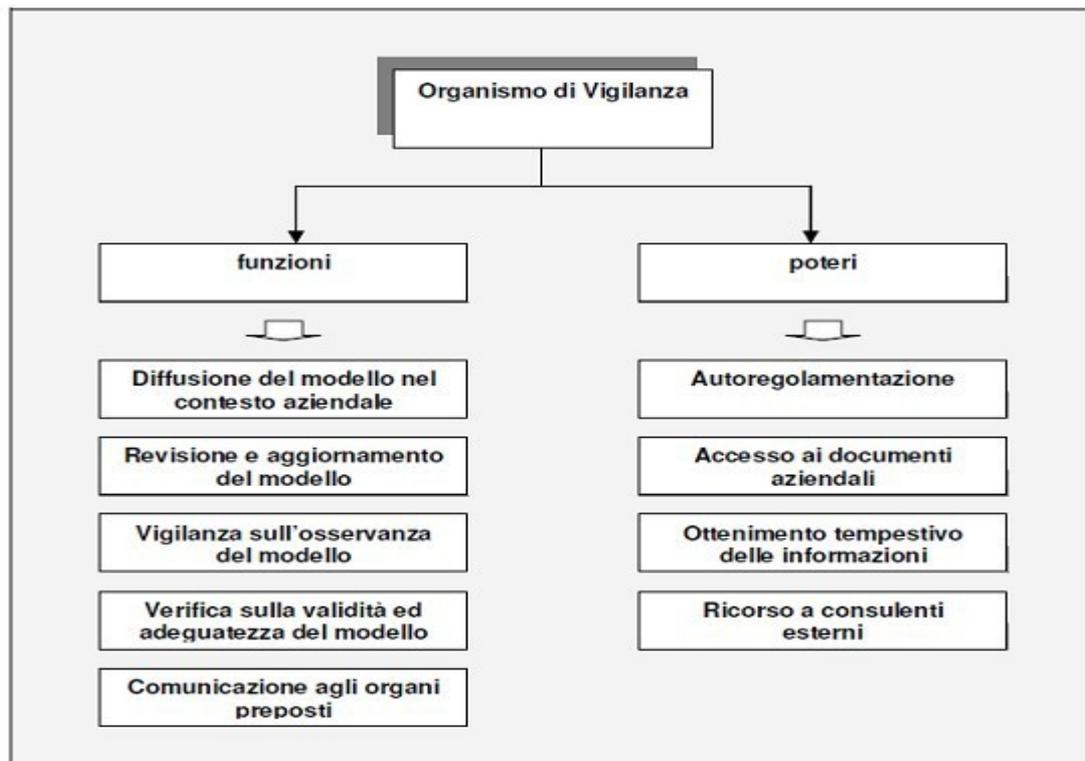
Inoltre l'Organismo può riferire, ogni volta che lo ritenga opportuno, al Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli Amministratori muniti di delega, in particolare, in relazione a situazioni e/o fatti che richiedono un pronto intervento inibitorio. L'OdV, inoltre, riferisce al Collegio Sindacale sull'attività svolta anche attraverso periodici incontri e provvede a trasmettere allo stesso Collegio Sindacale periodicamente i verbali di tutti gli incontri e delle riunioni effettuate.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020



6. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Pertanto ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo di riferimento ("Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca"), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 6.4).

6.1 Violazioni del Modello

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

L'applicazione del sistema sanzionatorio può essere oggetto di richieste di informazioni e di verifiche da parte dell'OdV al fine di valutarne la congruità riferendo, eventualmente, al Consiglio di Amministrazione. La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e intensità della condotta recidiva;

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

6.2 Misure nei confronti del personale dipendente

Sulla base del ruolo ricoperto all' interno dell' organizzazione e della responsabilità assegnate il regime sanzionatorio risulta differenziato e in alcuni casi direttamente legato al livello retributivo e contrattuale. Nei punti successivi sono state fatte differenziazioni specifiche.

6.2.1 Misure nei confronti dei dipendenti: operai

Alla notizia di violazione del "Modello" corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle inosservanze dei doveri da parte dei dipendenti stabilite dal CCNL vigente, in quanto i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali descritte nel presente Modello sono considerati illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti con al qualifica di operaio, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL e del Codice Civile:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Generale con il supporto del Servizio Risorse Umane o al Consiglio di Amministrazione per le funzioni apicali, che dovranno altresì fornire comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal dipendente che riveste la qualifica di operaio, intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale** o **rimprovero scritto** secondo la gravità della violazione, l'operaio che violi le procedure interne previste dal presente Modello, o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- fermo restando quanto disposto al successivo punto 3., incorre nel provvedimento della multa sino a tre ore di lavoro normale, l'operaio che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa sino a tre ore di lavoro normale l'operaio che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro fino a tre giorni l'operaio che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro sino a tre giorni l'operaio che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni dello Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);
- fermo restando quanto disposto al successivo punto 7., incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso per mancanze di cui all'art. 13, seconda parte del citato CCNL il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché l'operaio che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.
- con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso per mancanze di cui all'art. 13, seconda parte del citato CCNL, l'operaio che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

6.2.2 Misure nei confronti dei dipendenti: impiegati

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti che rivestono la qualifica di **impiegati** - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dell'art. 16, parte terza del citato CCNL - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di retribuzione;

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

- sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni;
- licenziamento senza preavviso per mancanze di cui all'art. 16, parte terza del citato CCNL.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la Direzione del Personale terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal dipendente che riveste la qualifica di impiegato intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o rimprovero scritto secondo la gravità della violazione, l'impiegato che violi le procedure interne previste dal presente Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al successivo punto 10, incorre nel provvedimento della multa sino a tre ore di retribuzione l'impiegato che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto.
- per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa sino a tre ore di retribuzione l'impiegato che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
- fermo restando quanto disposto al successivo punto 12, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni l'impiegato che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni l'impiegato che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);
- fermo restando quanto disposto al successivo punto 14, incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso per mancanze di cui all'art. 16, terza parte del citato CCNL, l'impiegato che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché l'impiegato che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.
- con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso per mancanze di cui all'art. 16, terza parte del citato CCNL, l'impiegato che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, si precisa che per “rischio differenziale” si deve intendere il margine di rischio ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore.

6.2.3 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei membri dell' OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- richiamo scritto;
- sospensione temporanea dalla carica;
- revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nella **revoca dalla carica**.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Inoltre, per i membri del Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Consiglio di Amministrazione provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente ovvero un dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi 6.2 e 6.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

6.2.4 Misure nei confronti dei Collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dei Consulenti esterni, degli Agenti e dei Fornitori, degli Appaltatori.

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori, dagli Agenti, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, nonché dagli Appaltatori potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, di agenzia, di distribuzione, di appalto, di subappalto, di fornitura, di prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni all'organizzazione come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

7. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute sia da parte delle risorse già presenti nell'azienda, che di quelle che ne entreranno a fare parte in futuro, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi interni e nelle attività svolte.

7.1.1 Informazione del personale

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece i Collaboratori della Società, i Fornitori, nonché i Consulenti esterni e gli Appaltatori, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quella riportata in Allegato E che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso.

I lavoratori interinali/somministrati saranno altresì tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello in ciascuno stabilimento.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

7.1.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione che individua le risorse interne od esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento:

- al quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria);
- al Modello adottato dalla Società; al Codice Etico della Società;
- a casi aziendali di applicazione della normativa;
- ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa. Viene innanzitutto prevista una formazione d'aula iniziale rivolta alle persone in organico presso la Società al momento dell'adozione del Modello che risultino operare nei Processi Sensibili come sopra definiti.

Per la restante parte del personale e nei casi di nuovi ingressi in organico successivi all'adozione del Modello è prevista un'apposita edizione del corso (anche eventualmente con modalità on-line).

Della formazione effettuata viene tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione viene effettuata con cadenza annuale e prevede delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento per tutte le risorse coinvolte nei processi aziendali.

8. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello Organizzativo e documentazione allegata sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, direttamente o su proposta dell'OdV e comunque sempre dopo aver sentito l'OdV stesso.

Il Modello Organizzativo deve essere modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e/o nell'assetto societario, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello Organizzativo stesso, allo scopo di mantenerne l'efficienza.

Deve inoltre essere aggiornato in relazione a modifiche legislative che prevedono l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 di nuovi reati o che, indipendentemente dal Decreto, prevedono la responsabilità amministrativa degli Enti.

Il presente Modello Organizzativo deve essere aggiornato, adattato e modificato a seguito dell'operato dell'OdV e delle azioni di monitoraggio e di controllo a campione qualora si rilevino carenze, oppure nel caso si riscontrino significative violazioni, elusioni o scarsa consapevolezza delle prescrizioni, tali da evidenziare limiti di efficacia del Modello Organizzativo stesso, nonché in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la sua modifica.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

9. RESPONSABILITA'

DIREZIONE

- 1* Provvede a garantire l' applicazione del modello;
- 2* Nomina l' OdV;
- 3* Verifica il rapporto di sorveglianza dell' OdV;
- 4* Recepisce i rilievi dell' OdV;

10. ATTIVITA' DI DIFFUSIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello Organizzativo, la cooperativa ITINERA si impegna a garantirne la corretta informazione circa gli elementi essenziali del proprio sistema di responsabilità 231/01 verso tutti i destinatari.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, in collaborazione con:

- il Coordinamento,
- i Responsabili delle diverse Aree organizzative.

Per garantire un'efficace messa a disposizione di documentazione e materiali riguardanti il sistema di responsabilità organizzativa 231/01, la cooperativa ITINERA ha costituito una apposita sezione informativa all'interno del proprio sito web aziendale. All'interno di questa sezione è possibile scaricare il Codice ETICO, la parte generale del Modello Organizzativo, il compendio normativo relativo al 231/01 e ogni altro documento che nel tempo verrà ritenuto utile in relazione a questa tematica.

10.1 Informazione e Formazione a Dipendenti e Collaboratori

Nei confronti dei soci e dei dipendenti già presenti in cooperativa e verso il nuovo personale da inserire Itinera realizza periodicamente una corretta informazione e comunicazione riguardo alle regole di condotta, alle procedure e ai protocolli contenuti del presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico, con differente grado di approfondimento in relazione alla posizione, al ruolo ed al diverso livello di coinvolgimento delle persone nei processi sensibili (a rischio di reato).

LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE

L'adozione del Codice Etico e del Modello Organizzativo è comunicata a tutto il personale già in forza alla cooperativa. In particolare, la comunicazione avviene attraverso:

- l'invio di una lettera a firma del Presidente relativa ai contenuti del Decreto 231/01 e all'importanza dell'effettiva attuazione del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento. La lettera verrà consegnata in copia. La copia verrà restituita firmata dal dipendente o collaboratore per presa visione e accettazione;
- diffusione del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento attraverso intranet aziendale.

Ai nuovi assunti viene consegnata una copia della lettera informativa a firma del Presidente. In particolare, le lettere di assunzione del personale dovranno contenere una dichiarazione con cui i neoassunti prendono atto delle previsioni del Decreto, delle indicazioni del Codice Etico e dell'informativa contenuta nella lettera a firma del Presidente.

In caso di aggiornamenti significativi al Codice di Comportamento o al Modello Organizzativo, la cooperativa provvederà tempestivamente a comunicare a tutto il personale, nei modi ritenuti più opportuni, i nuovi contenuti o le modifiche / integrazioni introdotti nei documenti.

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE

MOGC 231

Rev. 00

20/01/2020

LA FORMAZIONE

La formazione del personale riguardo al Modello Organizzativo e al Codice di Comportamento è gestita dall'associazione ITINERA FORMAZIONE in stretta cooperazione con l'OdV. Periodicamente il referente di tale associazione comunica all'OdV il piano di formazione, che dovrà prevedere interventi relativi al sistema di responsabilità organizzativa 231/01. Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione on line, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, newsletter.

10.2 Informazione a Fornitori e Organizzazioni Partner

I soggetti che forniscono alla cooperativa beni o servizi e/o le organizzazioni che collaborano con la cooperativa nella realizzazione di progetti o azioni vengono informati, attraverso i documenti che formalizzano il rapporto esistente (contratti, protocolli, convenzioni o altro):

- dell'adozione del Codice Etico di Itinera;
- della richiesta di conformare i loro comportamenti alle indicazioni del Codice Etico

A questi soggetti viene indicato l'indirizzo web dove reperire copia elettronica del Codice Etico.

10.3 Aggiornamento del Modello Organizzativo

Il D. Lgs. 231/01 prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, al fine di mantenerli costantemente adeguati alle specifiche esigenze della cooperativa e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa della cooperativa;
- costituzione e/o acquisizione di nuove aree di attività (che comportano nuova tipologia di utenza e/o di interventi).

L'aggiornamento del Modello Organizzativo spetta al CdA su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'OdV provvede, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello e a curare la divulgazione dei contenuti all'interno e all'esterno della cooperativa. [I soci di Itinera possono trovare la Parte Speciale semplicemente facendo istanza alla referente 231 interna.]

11. ALLEGATI

- Allegato A - Elenco dei reati;
- Allegato B - Identificazione dei reati a classificazione del rischio medio;
- Allegato C - Codice Etico;
- Allegato D - Caratteristiche dell' OdV;
- Allegato E - Sistema Disciplinare
- Allegato F - Sistema dei Flussi da e per ODV
- Allegato G - Regolamento whistleblowing