MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO

Ai sensi del d.lgs. 231/01 e successive integrazioni recante la:

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Approvato con Determina dell'Amministratore Unico in data 02/09/2025
Rev.2

PREMESSA

Il documento che segue costituisce manifestazione della scelta della "FIDES CONSULTING SRL" di adeguare e conformare la propria organizzazione e la propria attività d'impresa al contenuto del Decreto Legislativo n. 231/2001 - "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" - nonché alle successive modifiche ed integrazioni del medesimo testo legislativo.

La società FIDES CONSULTING S.r.l. in un più ampio sviluppo organizzativo e di business ha deciso di dotarsi del presente modello di organizzazione, gestione e controllo per la mitigazione del rischio ai sensi del D.lgs. 231/2001

Il presente MOG rappresenta il primo modello predisposto e recepisce quanto indicato dalla L. 3/2019 nonché dal D. Lgs. N.75/2020.

Inoltre, si tiene conto anche del D.lgs. n. 116/2020 – modifica il D.lgs. n. 152/2006 (Codice dell'Ambiente).

Si è dato specificamente conto dei reati in materia tributaria in relazione ai quali si è completata l'operazione di recepimento ed armonizzazione legislativa, con la creazione dell'apposita parte speciale "M" ed i relativi paragrafi.

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, intitolato Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, emanato l'8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, introduce nella legislazione italiana la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati:

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

La società, in questo caso la **FIDES CONSULTING SRL**, non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

1.1 Glossario

Nel presente Documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito riportato:

"Attività a rischio di reato": il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.

"CCNL": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società; in particolare, alla data dell'adozione del Modello risulta applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanica piccola e media industria - Confapi.

"**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

"Destinatari": Organi societari (Amministratori e Sindaci), Dirigenti, Dipendenti, Fornitori tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con la Società preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, del Codice Generale di Etica e dei Protocolli preventivi.

"Dipendenti": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
"Codice Generale di Etica": il documento che raccoglie e stabilisce i principi generali di comportamento – ovvero, raccomandazioni, obblighi, politiche di conformità e/o divieti – su cui si fonda l'attività della FIDES CONSULTING SRL e che ne costituisce il fondamento etico. Tale documento vincola tutto il personale, prevedendo che ogni violazione sia sanzionata.
"Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate da Confindustria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001).
"Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" o "Modello": il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
"Organi Sociali": l'Amministratore Unico, il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società (se presente), l'Assemblea dei Soci, in funzione del senso della frase di riferimento.
"Organismo di Vigilanza" od "OdV": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
"Personale": tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti o consulenti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
"Personale Apicale": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, l'Amministratore Unico, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, gli institori e procuratori della Società.
"Personale sottoposto ad altrui direzione": i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
"Pubblica Amministrazione" o "P.A.": Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:

- *lo Stato (o Amministrazione Statale);*
- *gli Enti Pubblici; si specifica che l'Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.a., ecc.*
- *Pubblico Ufficiale: colui che esercita "una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". Agli effetti della legge penale "è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi" (art.357 c.p.);*
- *Incaricato di Pubblico Servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale" (art. 358 c.p.). Si rappresenta che "a qualunque titolo" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.*

"Interesse": è l'indebito arricchimento, ricercato dall'ente in conseguenza dell'illecito amministrativo, la cui sussistenza dev'essere valutata secondo una prospettiva antecedente alla commissione della condotta contestata, e, pertanto, indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione.
"Vantaggio": è l'effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l'ente, quale conseguenza immediata e diretta del reato. Il vantaggio dev'essere accertato dopo la commissione del reato.
"Confisca": è una misura di sicurezza a carattere patrimoniale, consistente nell'espropriazione, a favore dello Stato, di cose che costituiscono il prezzo, il prodotto o il profitto del reato
"Protocollo": la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
"Reati" o il "Reato": l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
"Sistema Disciplinare": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello;
"Società": Fides Consulting S.r.l.

1.2 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche ed associazioni

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (D.lgs. n. 231/2001), riguardante la "Disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto la responsabilità in sede penale degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.), per una serie di reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.
È bene precisare che la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia stata posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali, che sono dalla legge individuate in due categorie:

- quella facente capo ai **"soggetti in cd. posizione apicale",** cioè i vertici dell'azienda;
- quella riguardante **"soggetti sottoposti all'altrui direzione"**

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale", l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente le seguenti condizioni:

- Che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello (Adozione del modello);
- Che il modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi" (Idoneità del modello);
- Che tale modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato" (Attuazione del modello);
- Che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. ORGANO DI VIGILANZA);
- Che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione (Elusione fraudolenta del modello);
- Che non vi sia stata "omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV".

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità della società scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa dalla legge se la società ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che di sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità cd. amministrativa dell'ente medesimo.
La responsabilità introdotta dal D.lgs. n. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali anche gli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato.
La responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.
Successivamente all'emanazione del D.lgs. n. 231/2001, il legislatore ha provveduto in più riprese ad estendere l'elenco degli illeciti attribuibili all'ente. In un contesto evolutivo dal quale è lecito attendere futuri ulteriori ampliamenti dell'ambito della responsabilità diretta dell'ente "per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio".
La legge esonera dalla responsabilità l'ente qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

1.3. Sanzioni

L'ente che sia riconosciuto colpevole è soggetto a:

- La sanzione pecuniaria;
- La sanzione interdittiva;
- La confisca del prezzo o del profitto del reato;
- La pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria si applica sempre, per quote, associate ad un importo riconducibile ad un valore minimo e massimo. Ai sensi dell'art. 10 d.lgs. n. 231/2001, alla sanzione pecuniaria trova applicazione quando viene commesso un reato – nell'ambito di quelli indicati dal decreto in esame – l'ente ha adottato un modello organizzativo non idoneo ad evitare la commissione dell'illecito penale oppure non lo ha adottato affatto. In questo caso il comportamento dell'ente, correlato alla commissione del reato, configura un illecito a sé stante, punito sempre con una pena pecuniaria.
Questo tipo di sanzione è quantificata secondo un sistema di quote, che possono variare da un minimo di 100 ad un massimo di 1000 ed il cui valore oscilla da un minimo di € 250,23 ad un massimo di € 1.549,37. La determinazione dell'importo di ogni quota è rimessa alla discrezionalità del giudice, che valuta, ex art. 11, le condizioni patrimoniali ed economiche in cui versa l'ente nonché la gravità del fatto, il grado della responsabilità dell'ente, l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Ai sensi dell'art. 12, la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere a) e b), la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329,00
Le sanzioni interdittive, che possono aggiungersi alle precedenti, sono:

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

- Il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per applicare le sanzioni interdittive occorre che di esse vi sia esplicita previsione normativa nei reati presupposto. Inoltre dette sanzioni vengono irrogate quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

La determinazione del tipo e della durata della sanzione interdittiva è demandata alla discrezionalità del giudice, che dovrà seguire i citati criteri indicati dall'art 11. In termini di durata tali sanzioni oscillano da 3 mesi a 2 anni.

A mente dell'art. 17 del decreto, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.
La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta in caso di pena interdittiva una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali, nonché mediante affissione nell'albo del comune dove l'ente ha la sede principale, a spese dell'ente medesimo.

1.4 Tipologie di reato rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 (REATI PRESUPPOSTO)

A seguito delle modifiche apportate per mezzo di alcuni provvedimenti legislativi, il quadro originario dei reati che possono dare origine a responsabilità penale si è progressivamente ampliato.

In Gazzetta Ufficiale del 15 luglio 2020 è stato pubblicato il decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75, che recepisce la "direttiva europea (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale".

Nel catalogo dei reati presupposto per l'applicazione delle sanzioni cosiddette amministrative da reato è stato inserito il delitto di frode in pubbliche forniture (art. 356 codice penale), si è integrato l'art. 25 con il riferimento all'Unione Europea quale soggetto finanziariamente leso nei casi di peculato, anche mediante profitto dell'errore altrui (articoli 314 e 316 codice penale) e abuso d'ufficio (articolo 323 codice penale).

Per i reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2000 n. 74, dal 30 luglio 2020 sono previste sanzioni amministrative severe (da trecento a cinquecento quote) se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

L'art. 25-sexiesdecies, di nuova introduzione, inoltre, aggiunge al catalogo dei reati presupposto il contrabbando, punito con sanzioni da duecento a quattrocento quote, a seconda del valore dei diritti di confine evasi (inferiore o superiore centomila euro).

In tutti questi casi (art. 25-sexiesdecies) si applicano le sanzioni interdittive:

- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

I reati tributari erano già stati inseriti a catalogo con la legge n. 157/2019 di conversione del decreto-legge n. 124/2019 in vigore dal 25 dicembre 2019, ma si era in attesa dell'integrazione con le fattispecie lesive degli interessi finanziari dell'UE, armonizzazione avvenuta, appunto con il d.lgs. n. 75/2020.

Tra questi reati presupposto figurano in particolare:

- La dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, ad esempio allo scopo di ottenere risparmi di imposta
- La dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, quali ad esempio documenti falsi finalizzati all'evasione fiscale.
- L'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, così da permettere ad altre società di evadere le imposte.
- L'occultamento o la distruzione di documenti contabili, in modo tale da rendere impossibile la ricostruzione effettiva del volume di affari della società.
- La sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte, esemplificata dalla dispersione di beni societari atta a generare un risparmio fraudolento per la società.

A tali reati vanno aggiunti quelli commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri con l'obiettivo di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo pari almeno a dieci milioni di euro:

- La dichiarazione infedele, per esempio tramite falsificazione della dichiarazione ai fini dell'imposta sul valore aggiunto per ottenere un risparmio.
- L'omessa dichiarazione, ad esempio ai fini dell'imposta sul valore aggiunto.
- L'indebita compensazione, ad esempio tramite produzione di documenti falsi per beneficiare di crediti non spettanti o addirittura inesistenti.

Ulteriori modifiche, aggiornamenti ed ampliamenti si sono poi susseguite.

Con la Legge n. 238/2021 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020" sono state apportate:

- Modifiche agli Articoli di Codice penale 615-quater, 615-quinquies, 617-quater e 617- quinquies con riferimento all'art. 24-bis del D.Lgs.n.231/01;
- Modifiche agli Articoli di Codice penale 600-quater e 609-undecies, con riferimento all'art. 25-quinquies del D.Lgs.n.231/01 (Delitti contro la personalità individuale);
- Modifiche all'Art.185-TUF con riferimento all'Art. 25-sexsies del D.Lgs.n.231/01 (Abusi di mercato).

Con il d.lgs. n. 195/2021 recante la disciplina per la "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673, relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale" sono state apportate modifiche agli artt. 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter.1 c.p. che hanno, di conseguenza, interessato il corpo dell'Art.25-octies del D.lgs. n. 231/2001.

Ancora, con il d.lgs. n. 184/2021 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti" si è assistito all'inserimento nei reati presupposto ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/01 dell'Art. 25-octies.1 rubricato "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti". Sono state apportate modifiche all'art. 640-ter c.p. (frode informatica) con ricaduta sulla norma di cui all'art. 24-bis del D.Lgs.n.231/01 (Reati informatici e di trattamento illecito di dati).

Il D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022 recante "Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili" ha poi apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell'Art. 640-bis c.p.

Da ultimo, la Legge n. 22 del 09 Marzo 2022 recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha inserito nel novero dei reati presupposto le fattispecie di cui all'art. 25-septiesdecies "Delitti contro il patrimonio culturale" ed all'art. 25-duodevicies "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici". Sono state, inoltre, apportate modifiche ai contenuti dell'Art. 733-bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di

un sito protetto) con riferimento all'Art. 25-undecies del D.Lgs.n.231/01 e modifiche all'Art. 9 comma 1 L.n.146/2006 (operazioni sotto copertura) relativo ai reati transnazionali

Si riepilogano, pertanto, i contenuti che allo stato formano il catalogo delle fattispecie che danno corso alla responsabilità amministrativa da reato (sezione terza del decreto legislativo n. 231/2001):

Art. 24. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

Art. 24-bis. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 24-ter. Delitti di criminalità organizzata

Art. 25. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

Art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

Art. 25-bis.1. Delitti contro l'industria e il commercio

Art. 25-ter. Reati societari

Art. 25-quater. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

Art. 25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale

Art. 25-sexies. Abuso di mercato

Art. 25-septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Art. 25-octies.1. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Art. 25-undecies. Reati ambientali

Art. 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Art. 25-terdecies. Razzismo e xenofobia

Art. 25-quaterdecies. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari

Art. 25-sexiesdecies. Contrabbando

Art. 25-septiesdecies. Reati contro il patrimonio culturale

Art. 25-duodevicies. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

1.5 Il modello di organizzazione, gestione e controllo quale condizione esimente e/o attenuante della responsabilità dell'ente.

Il D.lgs. n. 231/2001 – all'art. 6 - prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa (reati commessi da soggetti apicali) qualora l'Ente dimostri che:

a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.
Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.
Al comma 2 del medesimo art. 6, il decreto prevede poi che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (**Mappatura del rischio**);
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (**Protocolli**);
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati. Le procedure riguardanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni di verificabilità, trasparenza e pertinenza;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (**Flussi di informazioni da e con l'Odv**);
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (**Sistema disciplinare**);

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato.
In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

1) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
2) la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

L'adozione del Modello organizzativo ha anche effetto di circostanza attenuante rispetto alla valutazione della concreta responsabilità. Si consideri, a titolo esemplificativo, la norma di cui all'art. 25 comma 5-bis d.lgs. n. 231/2001 introdotto con Legge del 9 gennaio 2019 n. 3 nella quale si prevede che: *"5-bis. Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2"*.
(Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base dei codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati).

ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA FIDES CONSULTING SRL

2. Obiettivi perseguiti dalla FIDES CONSULTING SRL con l'adozione del Modello – Attuazione del Modello e successivi aggiornamenti

La **FIDES CONSULTING SRL** società che opera nel campo informatico, elabora e gestisce una mole di dati e informazioni, di diversa natura e specie, anche per conto terzi, in modo automatizzato e digitale con orientamento alla ricerca e sviluppo di innovazione tecnologica - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della FIDES CONSULTING SRL affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti.

Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto e del TUF, le Linee Guida per l'elaborazione di modelli organizzativi di gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 elaborate da Confindustria.

2.1 Linee guide di CONFINDUSTRIA

Il presente modello si ispira alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" emanate da Confindustria (e periodicamente aggiornate) che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti cardine:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo, in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
  - codice etico
  - sistema organizzativo
  - procedure manuali ed informatiche
  - sistemi di controllo e gestione
  - comunicazione al personale e sua formazione

  Le componenti del controllo interno devono rispondere ai seguenti principi:
  - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
  - documentazione dei controlli
  - Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
    - autonomia e indipendenza
    - professionalità
    - continuità di azione
  - Obblighi di informazione dell'organismo di controllo
  - Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello.

Il mancato rispetto di punti specifici delle già menzionate Linee Guida non inficia la validità del Modello.

Infatti, il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

2.1.1 Aggiornamenti linee guide di CONFINDUSTRIA

Confindustria ha pubblicato nel giugno 2021 un nuovo aggiornamento delle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231". L'ultima versione delle Guide Lines dell'associazione di rappresentanza, originariamente approvate nel marzo 2002, prende in considerazione – senza modificare la struttura del documento – il quadro delle novità legislative e (in minor parte) giurisprudenziali intervenute a far data dalla revisione del marzo 2014. In particolare, nella Parte Generale si segnala l'opportunità di considerare l'adozione di un approccio integrato nella gestione dei rischi, con specifico approfondimento in materia di compliance fiscale. Si rilevano, altresì, alcune integrazioni nel capitolo dedicato alla trattazione dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle ipotesi in cui tale funzione venga affidata al Collegio Sindacale e con espresso richiamo al nuovo Codice di Corporate Governance, applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, in sostituzione del precedente Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. Nella Parte Speciale, invece, vengono ora indicate le nuove ipotesi di reato-presupposto (dagli eco-reati alle nuove fattispecie contro la Pubblica Amministrazione, fino agli illeciti penali di frode nelle pubbliche forniture, abuso d'ufficio, peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e di contrabbando), precedute da alcune utili considerazioni di carattere introduttivo e accompagnate, secondo uno schema oramai consolidato e mutuato nei Modelli 231, dall'indicazione delle Aree sensibili cd. "a rischio-reato" e dalla previsione dei Presidi di Controllo di natura preventiva. Nell'Introduzione viene confermata la finalità delle Linee Guida, predisposte per "orientare le imprese nella realizzazione dei modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice". L'auspicio espresso da Confindustria è che "le soluzioni indicate nelle Linee Guida continuino a ispirare le imprese nella costruzione del proprio modello e che, d'altra parte, la giurisprudenza valorizzi i costi e gli sforzi organizzativi sostenuti dalle imprese per allinearsi alle prescrizioni del Decreto 231". Di seguito si analizzano le principali novità.

Linee guida di Confindustria sul d.lgs. n. 231/2001 – aggiornamento giugno 2021

a) Tassatività dell'elenco dei reati presupposto

Nel capitolo relativo ai "Lineamenti della responsabilità da reato dell'ente", le Linee Guida evidenziano che il principio di tassatività dei reati presupposto potrebbe essere messo in discussione, a seguito dell'introduzione della fattispecie di auto-riciclaggio (ex art. 648-ter.1 c.p.).

Ed infatti, a fronte di un orientamento che vedrebbe limitata la **responsabilità da reato ai soli casi in cui il delitto base dell'auto-riciclaggio sia anche uno dei reati-presupposto previsti espressamente dal Decreto 231/2001**, vi sarebbe anche un secondo indirizzo per il quale, invece, la **responsabilità sarebbe estesa anche ad ulteriori fattispecie incriminatrici, da cui è derivato il provento illecito**.

Conseguenza di quest'ultimo orientamento dottrinale sarebbe quella di rendere il catalogo dei reati presupposto irrimediabilmente aperto (e non più un ***numerus clausus***), con la conseguente difficoltà – se non impossibilità – per le imprese di predisporre adeguate misure di prevenzione tali da considerare il ginepraio di profili di rischiosità rilevante in ottica 231.

La preoccupazione manifestata da Confindustria era stata già espressa mediante la Circolare n. 19867 del 15 giugno 2015 (emanata infatti all'indomani dell'introduzione della fattispecie di auto-riciclaggio) e fa seguito alle riserve sollevate con riferimento al caso – in parte sovrapponibile – dei reati associativi (sui quali la stessa giurisprudenza ha considerevolmente evocato la necessità di rispettare il principio di tassatività).

b) Interesse e vantaggio

Nello stesso capitolo, con riferimento all'annosa vicenda circa la corretta interpretazione delle nozioni di **interesse e vantaggio dell'ente** (necessari, anche alternativamente, affinché quest'ultimo possa essere ritenuto responsabile dell'illecito commesso dal dipendente), le Linee Guida hanno inteso richiamare la più recente giurisprudenza di legittimità. Questa, invero, è ormai costante nel **valorizzare la componente finalistica della condotta e il risparmio di spesa (o la massimizzazione del profitto) nell'individuazione dei già menzionati criteri di imputazione oggettiva.**

c) Responsabilità dei "Gruppi di Imprese"

Si richiama, nello specifico, un puntuale riferimento alla possibilità di estendere la **responsabilità ex crimine anche alle società collegate**: queste ultime, infatti, possono essere considerate **responsabili** solo qualora:

I. possa ritenersi che la holding abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse a mezzo del reato commesso nell'ambito dell'attività svolta da altra società;
II. il soggetto che agisce per conto della holding concorra con il soggetto che commette il reato per conto della persona giuridica controllata.

Tuttavia, con riferimento a quest'ultimo punto, le Guide Lines tengono a precisare come dalla giurisprudenza di legittimità richiamata (Cass. Pen., sez. II, n. 52316/2016) si ricavi anche che, in assenza di concorso, sia sufficiente che il soggetto agente abbia perseguito anche un interesse della holding (realizzando così quell'interesse misto di cui al combinato disposto degli artt. 5 comma 2, 12 comma 1 lett. a) e 13 ultimo comma del D.lgs. n. 231/2001), da valutare sempre in concreto.

d) Le sanzioni interdittive

In tema di sanzioni previste in punto di Responsabilità amministrativa dipendente da reato degli enti ex D. lgs. 231/2001, le Linee Guida hanno aggiornato la sezione dedicata alle **misure interdittive**, in considerazione delle **modifiche apportate dalla** legge 3/2019 **(cd. Spazzacorrotti).** La citata normativa ha infatti previsto, per determinate fattispecie incriminatrici contro la Pubblica Amministrazione, una differenziazione del trattamento sanzionatorio a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale (nel qual caso la durata della sanzione sarà compresa tra i quattro e i sette anni) o da un soggetto subordinato (tra due e quattro anni).
Per gli stessi reati individuati dalla legge, le sanzioni interdittive verranno invece applicate nella misura base ex art. 13 D. lgs. 231/2001 qualora l'ente, prima della sentenza di primo grado, **si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato, abbia collaborato con l'autorità giudiziaria e abbia adottato Modelli Organizzativi idonei a prevenire ed evitare la contrazione del reato della medesima indole di quello accertato in sede di procedimento penale de società**.

e) Sistema integrato di gestione dei rischi

Nel secondo capitolo, dedicato alla "Individuazione dei rischi e protocolli", Confindustria introduce un nuovo paragrafo finalizzato alla valorizzazione dei sistemi integrati di gestione dei rischi.
La previsione di una compliance integrata è considerata strumento in grado di ovviare alle disfunzioni derivanti dall'approccio tradizionale (come la duplicazione delle attività o i disallineamenti informativi), migliorando così l'efficienza e l'efficacia dei controlli e delle procedure.
A tal fine, si incentivano meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i soggetti aziendali interessati (come ad esempio l'Internal Audit, il responsabile AML, il Collegio Sindacale e l'ODV).
Uno dei sistemi di prevenzione e gestione dei rischi con cui il Modello 231 deve coordinarsi, ad esempio, è il cd. Tax Control Framework, cui pure viene dedicato un nuovo paragrafo.

f) Sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale

Proprio in ottica di approccio integrato appena menzionato, le nuove Linee Guide dedicano un ulteriore paragrafo (denominato "Sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale") alla **possibile interazione tra il Sistema 231, chiamato ora a prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati tributari e ad altri strumenti di controllo, con i quali è auspicabile creare sinergie.**

Oltre ai meccanismi predisposti al fine di ottenere la ragionevole certezza in merito all'attendibilità delle informazioni economico-finanziarie (come previsti – ad esempio – dalla legge n. 262/2005 o dal Sarbanes-Oxley Act del 2002), Confindustria richiama gli strumenti volti a garantire una mitigazione del rischio fiscale.

Come noto, **il** D.lgs. 128/2015 – rubricato "Disposizioni sulla certezza del diritto nei rapporti tra fisco e contribuente" – **ha introdotto un regime di adempimento collaborativo (cooperative compliance), con la dichiarata finalità di promuovere un rinnovato rapporto di fiducia tra amministrazione finanziaria e contribuente**, con conseguente aumento del livello di certezza sulle questioni fiscali rilevanti. Tale obiettivo è stato perseguito tramite l'interlocuzione costante e preventiva con il contribuente "virtuoso" su elementi di fatto, ivi inclusa l'anticipazione del controllo, per consentire l'individuazione di situazioni di potenziale rischio in ambito tributario.

Centrale in questa nuova dimensione è l'esistenza di un **adeguato sistema di compliance** per la gestione del rischio fiscale, **inserito e integrato nel più ampio contesto del sistema di governo aziendale e di controllo interno** ("Tax Control Framework").

Le Linee Guida di Confindustria evidenziano, in primo luogo, le numerose analogie tra il sistema di controllo del rischio fiscale e il Modello 231, con riferimento alla **struttura dei due sistemi di contenimento del rischio tributario, all'attività di monitoraggio/testing e reporting, nonché ai flussi informativi.** Al tempo stesso, nell'aggiornamento si evidenzia puntualmente come la predisposizione di procedure conformi alle previsioni del D.lgs. 128/2015 non potrebbe essere sufficiente ai fini dell'esonero della responsabilità, anche solo rilevato che – al netto del maggior perimetro di riferimento della cooperative *compliance* rispetto ai reati-presupposto in materia tributaria – il meccanismo di mitigazione del rischio fiscale non contempla la presenza di un Organismo di Vigilanza o l'introduzione di un sistema disciplinare o, ancora, di un meccanismo di whistleblowing.

In particolare, a pag. 45 è scritto: "al riguardo, tuttavia, gli elementi di fondo in esso contenuti possono essere utili nell'aggiornamento del modello organizzativo volto alla prevenzione del rischio fiscale, anche da parte dei soggetti che non rientrano nell'ambito di applicazione della cooperative compliance. In proposito pare anzi farsi largo la convinzione che le imprese possano adottare il TCF indipendentemente dall'adesione o meno al regime di adempimento collaborativo con l'Agenzia delle Entrate, anche alla luce di quanto affermato nella Circolare n. 216816/2020 **della Guardia di Finanza**. In tal caso, il TCF, pur mancando della validazione dell'Agenzia delle Entrate, resta comunque un protocollo strutturato che ben rafforza il MOG231 sul punto della prevenzione dei reati fiscali."

g) Whistleblowing

Attraverso l'introduzione della L. n. 179/2017 si è inteso prevedere una specifica tutela in favore del *whistleblower*, anche nel settore privato, arricchendo gli adempimenti relativi al modello di organizzazione in grado di escludere la responsabilità amministrativa da reato degli enti.

Alla luce della novella legislativa, che ha introdotto nel D.lgs. n. 231/2001 i nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'articolo 6, le Linee Guida evidenziano ora la necessità, per le imprese dotate del modello organizzativo, di disciplinare le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente anche attraverso l'introduzione di una procedura all'uopo dedicata.

Anche considerati i dubbi inizialmente sorti sotto il profilo applicativo, appare apprezzabile la precisazione relativa alla distinzione tra riservatezza, che deve essere tutelata, ed anonimato, di cui invece la disciplina del whistleblowing non tratta.

Tale circostanza – si precisa – non esclude la possibilità di garantire un canale per le segnalazioni in forma anonima, ancorché tale ipotesi "sembra rendere più complessa la verifica della fondatezza della denuncia, con il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze che si discostano dall'obiettivo di tutelare l'integrità dell'ente".
Al fine di contenere i rischi, le Guideline si preoccupano di fornire alcuni suggerimenti, sulla falsariga di quanto indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alle segnalazioni che è tenuta a gestire (cfr. determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015). Vengono inoltre richiamate le Linee Guida adottate proprio dall'ANAC nel 2015 sul whistleblowing nel settore pubblico, dal momento che i principi di carattere generale lì indicati possono essere utilmente seguiti anche dal settore privato - nei limiti della compatibilità con la specifica disciplina prevista dalla L. n. 179/2017.
Rilevando la necessità di prevedere una pluralità di canali attivabili, uno dei quali deve "garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante", le Linee Guida suggeriscono che tali modalità potrebbero essere realizzate attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche anche gestite da terze parti indipendenti e specializzate, oppure con l'attivazione di caselle di posta elettronica dedicate. Con riferimento al canale alternativo, lo stesso potrebbe invece consistere nel servizio postale ordinario ovvero nel deposito fisico presso caselle *ad hoc*.
Il documento di Confindustria sottolinea l'importanza della puntuale individuazione del soggetto destinatario delle segnalazioni, precisando che l'opzione organizzativa più efficace potrà essere individuata dall'impresa anche sulla base delle caratteristiche dimensionali e organizzative, della struttura di eventuali gruppi societari di riferimento e dell'eventuale esigenza di applicare ulteriori regolamentazioni riguardanti lo specifico settore di attività.
Laddove il destinatario non fosse individuato nell'Organismo di Vigilanza, le Linee Guida ne raccomandano in ogni caso un coinvolgimento in via complementare ovvero successiva con l'organo o la funzione prescelti, così da evitare il rischio che il flusso di informazioni generato dal canale di *whistleblowing* possa essere sottratto al suo monitoraggio.
Da ultimo, Confindustria rileva puntualmente che la disciplina in materia di segnalazioni potrà subire delle significative modifiche, a seguito del recepimento – da effettuarsi entro il prossimo dicembre – della Direttiva 2019/1937. Considerato che la citata Direttiva prevede l'obbligo di creare canali di segnalazione interni per tutti i soggetti giuridici privati con oltre 50 dipendenti, le Linee Guida auspicano che nel recepire la nuova disciplina il legislatore dedichi al *whistleblowing* una collocazione al di fuori del D. lgs. N. 231/2001 – ove si trova attualmente – al fine di evitare che, all'estensione dell'obbligo di segnalazione, consegua indirettamente l'obbligatorietà del modello per un numero molto significativo di imprese.

h) La comunicazione delle informazioni non finanziarie

In chiusura del secondo capitolo, viene introdotto anche un paragrafo relativo agli adempimenti necessari in ottemperanza al D.lgs. 254/2016, che ha recepito la Direttiva 95/2014/UE, finalizzata ad aumentare la trasparenza delle informazioni sull'attività d'impresa.
La normativa sopra richiamata prevede, in particolare, che gli enti di interesse pubblico (*ex* art. 16, comma 1, D. lgs. 39/2010) con determinate caratteristiche, **redigano una dichiarazione contenente informazioni di carattere non finanziario** (c.d. DNF; e.g. quelle ambientali, sociali, in merito al rispetto dei diritti umani e quelle relative al modello organizzativo). Come richiamato nelle nuove Linee Guida, la dichiarazione dovrà poi comparare le informazioni riportate con quelle relative agli esercizi precedenti, dando atto della metodologia autonoma di rendicontazione utilizzata, ovvero dello standard adottato, tra quelli emanati dagli organismi sovranazionali, internazionali o nazionali a ciò deputati (specificando anche se diverso rispetto al precedente).
Se i soggetti tenuti al rispetto della normativa non praticano politiche nei settori indicati dalla Direttiva, dovranno precisarne le ragioni "in linea con il principio del *comply or explain"*; al contrario, in caso di informazioni la cui divulgazione potrebbe compromettere gravemente la posizione commerciale dell'impresa – come, ad esempio, quelle relative ad un'operazione in corso di negoziazione – una clausola di salvaguardia consente un'esenzione dalla discovery.
Il soggetto interno incaricato di verificare che la DNF sia stata correttamente redatta è lo stesso deputato alla revisione legale del bilancio; dopodiché la dichiarazione verrà pubblicata sul registro delle imprese, insieme alla relazione sulla

gestione (di cui potrà eventualmente costituire parte integrante). Anche quei soggetti che non sono tenuti a redigere la DNF, potranno volontariamente adeguarsi, apponendo la dicitura di conformità alle proprie dichiarazioni alle condizioni precisate dal decreto. Allo stesso modo, sono previste precise disposizioni per il caso dei cd. "gruppi di imprese".
La **Consob** è il soggetto competente ad accertare eventuali violazioni della disciplina – sia in termini di omesso deposito o non conformità della DNF, che in caso di omissione o falsificazione di fatti materiali – irrogando sanzioni che vanno da 20.000 euro a 100.000 euro nel primo caso, e da 50.000 euro a 150.000 euro nel secondo. Al fine di regolare alcune modalità attuative della disciplina, inoltre, la Consob ha emanato il Regolamento di attuazione con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, opportunamente richiamato dalle *Guideline*.

i) Organismo di Vigilanza (OdV)

Il quarto capitolo, dedicato all'**"Organismo di Vigilanza"**, vede apportate unicamente delle modifiche di carattere secondario.
Con riferimento al requisito dell'autonomia dell'organismo, viene ora correttamente rilevata l'importanza della **dotazione di un budget annuale, a supporto delle attività tecniche di verifica necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti** (pag. 77).
In merito alla garanzia dell'indipendenza, fermo restando il condivisibile rilievo per cui, in caso di composizione collegiale, tale elemento dovrà essere valutato globalmente e non per ogni singolo membro, le Guideline rilevano che per i soggetti interni all'ente dovrebbero essere preferibilmente scelti soggetti "privi di ruoli operativi" (così recependo le indicazioni della giurisprudenza, che, in plurime occasioni, ha stigmatizzato la presenza di possibili conflitti di interesse; cfr. Cass. pen., sez. un., n. 38343/2014, caso Thyssenkrupp; Cass. pen., sez. II, n. 52316/2016, caso Riva Fire) (p. 78).

j) OdV e Collegio Sindacale

Sempre nel capitolo dedicato all'Organismo di Vigilanza, si rinvengono alcuni aggiornamenti determinati dalla recente introduzione del Codice di Corporate Governance – approvato dall'omonimo Comitato e pubblicato in data 31 gennaio 2020 – i cui riferimenti sono stati sostituiti a quelli del vecchio Codice di Autodisciplina delle società quotate.
In particolare, il Codice di nuovo conio prevede che, ove l'organismo non coincida con l'organo di controllo, il Consiglio di Amministrazione "debba valutare l'opportunità di nominare all'interno dell'organismo almeno un amministratore non esecutivo e/o un membro dell'organo di controllo e/o il titolare di funzioni legali o di controllo della società", in un'ottica di sempre maggior coordinamento e collaborazione tra le varie funzioni (raccomandazione n. 33, lett. a) del Codice).
Nonostante tale raccomandazione, il Codice ritiene comunque compatibile un OdV composto solo da componenti esterni, a patto che il coordinamento con i soggetti coinvolti nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sia assicurato in altro modo (mediante il supporto di tutte le funzioni aziendali e la previsione di adeguati flussi informativi).
Con riferimento, in particolare, a questi ultimi, le nuove Linee Guida introducono un passaggio esemplificativo all'interno del paragrafo dedicato agli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV (p. 90): nello specifico, si ritiene utile menzionare i flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale nonché l'opportunità di prevedere una più stretta collaborazione con la funzione di Internal Audit sulle risultanze delle rispettive attività di verifica "pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni". Ai fini di una sempre maggiore trasparenza dell'attività, si prevede inoltre che l'ente debba motivare, all'interno della relazione sul governo societario, le scelte prese con riferimento alla composizione e al coordinamento dell'organismo.

2.2 Approccio metodologico

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, nell'indicare (art. 6, secondo comma) le esigenze cui i Modelli devono rispondere, fa riferimento alle due fasi principali in cui si articola un tipico sistema di risk management:

- **Progettazione di un sistema di controllo**
- **Identificazione dei rischi**

2.2.1 Progettazione di un sistema di controllo

Presupposto del Modello è il sistema dei controlli interni. Obiettivi del sistema di controllo sono i seguenti:

- assicurare la separazione tra funzioni operative e di controllo;
- assicurare il rispetto delle strategie aziendali;
- assicurare il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali;
- garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite;
- assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- garantire la conformità delle operazioni alla legge, alla normativa di vigilanza, alle politiche, ai regolamenti e alle procedure interne.

Per il perseguimento di tali obiettivi, il sistema dei controlli interni deve tendere a valorizzare i seguenti aspetti:

- identificazione, misurazione e monitoraggio adeguato di tutti i rischi assunti;
- attività di controllo ad ogni livello operativo;
- creazione di sistemi informativi affidabili e idonei a riferire tempestivamente anomalie riscontrate nell'attività di controllo;
- registrazione di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio;
- monitoraggio sulle attività che possano determinare rischi di perdite risultanti da errori o all'inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi o derivanti da eventi esterni

Tale fase si sostanzia nella valutazione del sistema di controllo già esistente e nel suo adeguamento allo scopo di ridurre i rischi identificati ad un livello accettabile.

Al fine di perseguire l'obiettivo di creare un Modello che risponda a quanto disposto dal D.lgs. n. 231/2001 si è fatto riferimento alle indicazioni pratiche contenute nell' ordinanza del Tribunale di Roma del 4 aprile 2003 la quale recita: "I modelli debbono necessariamente rispondere alle esigenze previste dal secondo comma dell'art. 6 cit., ovverosia **individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, prevedere l'istituzione di un organismo di vigilanza deputato a verificarne il buon funzionamento, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati, prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e, infine, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo."**

2.2.2 Identificazione dei rischi

La costruzione del Modello è stata attuata in primis con la mappatura delle Aree a Rischio e, quindi, con la individuazione dei profili di funzione e responsabilità all'interno della struttura della **FIDES CONSULTING SRL**.

Sono state, inoltre, individuate e formalizzate, laddove necessario, le attività aziendali e le relative procedure se non sufficienti o idonee le procedure e le istruzioni operative previste e realizzate dai sistemi di certificazione già in possesso della società.

L'analisi che ha condotto all'identificazione delle attività sensibili ai fini della commissione degli illeciti previsti dal Decreto si è svolta secondo l'approccio di risk management ed in conformità alle Linee Guida di Confindustria.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la società e relativa a:

- organigramma
- job description/ordini di servizio/Micro-riorganizzazione
- procure
- regolamenti operativi e procedure formalizzate
- politica dei valori di cui al Codice Etico
- documento Valutazione Rischi predisposto ai sensi del D. Lgs. 81/08
- manuale e procedure del Sistema di Gestione per la Qualità;

II fase: identificazione delle attività a rischio

Si è proceduto, successivamente, all'analisi di tutta le attività svolte dalla società.

In particolare, è stata eseguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività specificamente intesa a verificare sia i precisi contenuti, che le concrete modalità operative, che la ripartizione delle competenze, sia, soprattutto, la teorica possibilità di commissione delle varie ipotesi di reato indicate dalla legge.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 sono state poi identificate mediante interviste condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di consentire un esame critico di quanto esposto dagli intervistati individuati nei soggetti con responsabilità aziendali. In tal modo si è cercato di coinvolgere tutto il personale intervenuto nella costruzione del Modello, provvedendo così ad una prima attività di formazione dello stesso personale.

Tali interviste, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, rappresentano i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate sia dal D.lgs. 231/2001, sia dal successivo D.lgs. 61/2002 a previsione dei reati societari.

Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per tutte le aree analizzate si è poi richiesto al soggetto responsabile di illustrare le procedure operative e i controlli esistenti idonei a presidiare il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è stato trasfuso nel presente documento.

La fase preliminare è stata la seguente:

Spiegare ai responsabili la ratio del D.lgs. 231/2001 e le linee guida seguite nell'elaborazione degli schemi di analisi;

Valutare la correttezza delle ipotesi formulate in prima battuta e basate sulle evidenze documentali;

Approfondire la struttura del sistema delle deleghe, individuando in maniera appropriata in particolare i poteri di firma e di spesa, in modo da valutare con miglior accuratezza il livello di autonomia e responsabilità di ciascuno, nonché il grado di supervisione e le correlate attività di rendicontazione;

Individuare i rapporti di coordinamento con altre funzioni e le relative responsabilità;

Indagare l'esistenza di prassi operative di fatto seguite ma non formalizzate e proporre la formalizzazione di tali regole, ove ritenuto necessario in base alla rischiosità del processo;

Dare una prima valutazione sull'idoneità delle procedure operative a presidiare l'insorgere dei rischi di compimento di "reati rilevanti";

Pervenire a schemi semplificati con l'individuazione delle Aree e le attività a rischio di reato. Gli schemi sono stati sottoposti ad un processo preordinato di "autovalutazione e autocertificazione" da parte dell'intera struttura aziendale e revisionati sulla base delle relative risultanze.

L'output che ne è seguito ha costituito la base di lavoro per l'individuazione dei presidi procedurali da apporre.

Per quanto attiene la partecipazione dei Collaboratori e Consulenti, ai fini della mappatura delle attività a rischio, la responsabilità delle stesse è ascritta alle strutture organizzative deputate al coordinamento e controllo della prestazione.

Per la valutazione dei rischi è stato utilizzato un approccio di tipo qualitativo basato su due parametri: impatto/gravità e probabilità dell'evento. La griglia di valutazione prevedeva per entrambi i parametri, tre possibili soglie.

Dopo aver valutato il contesto, il settore ed i competitors, l'ambiente macroeconomico, istituzionale ed il panorama legislativo, il processo di Risk Assesment ha previsto l'identificazione dei rischi, l'analisi della probabilità di accadimento nonché la gravita delle conseguenze e, infine, in base a considerazioni di sintesi, e stata effettuata una valutazione dei rischi: quelli il cui livello ha superato la soglia di accettabilità sono stati gestiti e trattati.
Nel caso in cui, a valle del loro trattamento, il livello di rischio sia risultato ancora superiore alla soglia di accettabilità, si sono ricercate ulteriori misure preventive o protettive.
In generale, nel caso in cui il livello di rischio non sia ancora sceso in maniera soddisfacente, potrebbe anche rendersi necessaria una ridefinizione del contesto o delle stesse attività svolte dall'Ente.
Il processo di valutazione del rischio di commissione dei reati presupposto tramite approfondimento di finalità istituzionali, obiettivi, modalità esecutive e natura dei soggetti coinvolti ha condotto per ciascuna area sensibile, alla individuazione della probabilità di accadimento (pericolosità) e del relativo impatto in ordine ai reati presupposto.
Il rischio risultante e stato determinato quale prodotto della pericolosità e dell'impatto, ovvero come:

Rischio = (Pericolosità) X (Impatto)

Convenientemente l'impatto e la pericolosità sono stati articolati in 4 categorie, originando una tabella seguente, in cui sono presentate anche le valutazioni del rischio definite sulla base dei seguenti criteri:

Valore di Rischio	***Descrizione***
8 < R < 16	*Reati ad elevata criticità*
4 < R < 7	*Reati a media criticità*
1 < R < 3	*Reati a bassa criticità*
R = 0	Reati a criticità trascurabile o non applicabili

I risultati della mappatura hanno consentito la definizione di una scala di priorità per le attività a rischio reato, evidenziando le situazioni sulle quali e necessario intervenire con maggiore enfasi.
La scelta di definire quattro sole classi di rischio è coerente con la mancanza di una valutazione quantitativa ed oggettiva dei diversi reati presupposto

	Impatto			
Pericolosità	**Lieve**	**Medio**	**Grave**	**Gravissimo**
Alta	Criticità Media	Criticità Elevata	Criticità Elevata	Criticità Elevata
Medio Alta	Criticità Bassa	Criticità Media	Criticità Elevata	Criticità Elevata
Medio Bassa	Criticità Bassa	Criticità Media	Criticità Media	Criticità Elevata
Bassa	Criticità Bassa	Criticità Bassa	Criticità Bassa	Criticità Media

2.3 Sistema di Governance

Il sistema di governance della Società è basato sul modello di amministrazione e controllo semplificato che prevede:

- Amministratore Unico: Caccioppoli Umberto.
- Collegio sindacale: In fase di istituzione

Il controllo contabile è esercitato da un professionista esterno e solo talvolta da una società di revisione.
La stessa organizzazione è adottata per tutti gli aspetti legali che interessano la società.

2.4 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, rilevati in fase di analisi delle attività a rischio, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e degli Illeciti e di controllo sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio. Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali ed effettuare i controlli sull'attività di impresa, anche in relazione ai Reati e agli Illeciti da prevenire, la Direzione ha individuato:

1) Le regole di corporate governance di volta in volta adottate;
2) Il Codice Etico;
3) Il sistema di controllo interno;
4) Il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
5) Ogni altra documentazione relativa ai sistemi di controllo in essere nella società.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati sono riportati come allegati nel presente Modello, e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i Destinatari in relazione al tipo di rapporto in essere con la FIDES CONSULTING SRL sono tenuti a rispettare.
L'OdV provvederà ad organizzare corsi di aggiornamento periodico per il personale interessato, aventi ad oggetto le procedure aziendali adottate per la prevenzione dei Reati e degli Illeciti e l'evoluzione della normativa applicabile.

2.5 Adozione del modello

L'adozione del Modello è attuata secondo i seguenti criteri:

- **Predisposizione e aggiornamento del Modello**

È rimesso alle decisioni dell'Organo di Amministrazione la volontà di predisporre e varare il Modello, con le modalità indicate al successivo paragrafo 2.7.

È rimesso altresì alla volontà dell'Organo di Amministrazione la decisione di provvedere all'aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

- **Applicazione del Modello e controlli sulla sua attuazione**

È rimessa alla responsabilità dell'Organo di Amministrazione l'eventuale adattamento e l'applicazione del Modello in relazione alle attività poste in essere in concreto sia nella sede direzionale che nelle sedi operative eventualmente attivate sul territorio nazionale.

A tal fine è attribuito all'OdV della FIDES CONSULTING SRL il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

- **Coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello**

È affidato all'Organismo di Vigilanza della **FIDES CONSULTING SRL** il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale, anche mediante contatti sulla rete informatica, le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito della sede direzionale e di tutte le sedi operative, dove c'è l'obbligo del rispetto del Modello al fine di assicurare una corretta ed omogenea attuazione dello stesso, nonché di effettuare, in casi particolari, specifiche azioni di controllo.

2.6 Approvazione del Modello e suo recepimento

Il presente Modello, attualmente costituito da una **Parte Generale** e diverse **Parti Speciali** ciascuna dedicata ad una delle tipologie di **Reato e/o Illecito previste dal Decreto** e da tutti gli Allegati che documentano le procedure adottate dalla società è stato approvato dall'Amministratore Unico con determina del 02/06/2022.

Il Modello, nella Parte Generale e nelle singole Parti Speciali, potrà essere oggetto degli adattamenti necessari a garantirne l'efficacia, considerata le attività svolte nelle singole sedi operative.

2.7 Modifiche e integrazioni del Modello

In conformità all'art. 6 comma 1 lettera a) del D.lgs. n. 231/2001, le modifiche e integrazioni del Modello, in considerazione di sopravvenute modifiche normative o di esigenze palesate dall'attuazione dello stesso, sono rimesse alla competenza dell'Organo di Amministrazione della **FIDES CONSULTING SRL** previo parere non vincolante dell'OdV. È comunque riconosciuta all'Organo di Amministrazione della società la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

È attribuito all'Organo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale nonché quelle modifiche ed integrazioni del Modello consistenti nella:

1. introduzione di nuove procedure e controlli, nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
2. revisione dei documenti aziendali e societari che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative "a rischio" o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
3. introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
4. evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale, restando poi comunque necessaria l'approvazione del Modello e delle sue modifiche da parte dell'Organo di Amministrazione.

2.8 Applicazione del Modello nelle sedi operative e attuazione negli stessi dei controlli sulle Aree a Rischio

È attribuita alla responsabilità delle figure apicali delle singole sedi operative l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività poste concretamente in essere nelle Aree a Rischio.

Le figure apicali delle singole sedi operative, sentito l'Organismo di Vigilanza della Società, potranno suggerire integrazioni al Modello adottato qualora sussistano specifiche esigenze derivanti dalla natura dell'attività esercitata o dalla collocazione geografica in cui la stessa viene svolta.

Come previsto dal D. Lgs. 231/2001, l'attuazione del Modello è rimessa alla responsabilità della Società e sarà compito specifico dell'Organismo di Vigilanza verificare e controllare l'effettiva ed idonea applicazione del medesimo in relazione alle specifiche attività aziendali.

Quindi, ferma restando la responsabilità dell'Organo di Amministrazione, si intende attribuire all'Organismo di Vigilanza il compito di coordinare le previste attività di controllo e di raccoglierne e sintetizzarne i risultati, comunicandoli tempestivamente e con cadenze predeterminate all'organo di vertice.

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'ODV dall'art. 6, comma 1 lett. b), D. Lgs. 231/2001, il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

a) **Verifiche Ispettive sul rispetto delle misure di prevenzione previste dalle singole Parti Speciali in relazione alle aree ed al tipo di rischio reato prese in considerazione;**

b) **Verifiche periodiche sull'effettivo funzionamento del Modello e delle procedure implementative del medesimo con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;**

c) **Riesame di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i Destinatari del contenuto del Modello, delle ipotesi di reato previste dal Decreto e del Codice Etico.**

Sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo avverrà laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;

2.9 Diffusione del Modello

- **Comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e agli Organi Sociali della Società.

Ai nuovi assunti, ai clienti, ai fornitori ed ai consulenti saranno comunicati mediante posta elettronica certificata o altra forma di comunicazione l'informativa con il riferimento ai documenti presenti sul sito web in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria importanza per la Società.

- **Pubblicità**

Per assicurare la necessaria pubblicità, il Codice Etico e il Modello e i relativi allegati devono essere inseriti nel sito web della Società e nell'Archivio informatico interno.

Inoltre una copia cartacea del Codice Etico e del Modello deve essere mantenuta presso la sede della Società a disposizione dei dipendenti, dei Consulenti, dei Clienti, dei Dipendenti, dei Fornitori e degli Organi Sociali, che possono consultarla a semplice richiesta, purché in orario d' ufficio.

Inoltre una copia cartacea del Codice Etico e del Modello con i relativi allegati sarà disponibile presso ogni unità locale ove in essere.

PARTE SPECIALE "A"

3. ORGANO DI CONTROLLO – ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'OdV

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b) pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento;

L'Amministratore Unico della Società provvederà a nominare tale organismo che, come previsto dallo stesso Decreto 231/01 e come previsto dalle Linee Guida per l'elaborazione dei modelli organizzativi per le piccole società, sarà di tipo monocratico e sarà individuato in un professionista esterno con apposita nomina scritta e approvata.

Con riguardo alla durata del mandato, questa sarà pari a 3 anni, salva l'ipotesi di giusta revoca.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

a) Una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. d) del Decreto;
b) La grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
c) In caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

Si sottolinea, inoltre, come i componenti dell'OdV dovranno possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

A tal proposito si precisa che:

L'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario, cioè, che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;

Quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo e devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata.

Infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali o che comunque sia garantita all'OdV la possibilità di avvalersi di risorse, anche esterne, competenti in materia legale, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

Adeguata informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati è fornita dal Presidente Consiglio di Amministrazione al momento della nomina dei componenti dell'OdV il cui curriculum vitae verrà brevemente illustrato nel corso della seduta di nomina.

3.2 Cause di ineleggibilità e/o decadenza dei membri dell'ODV:

- Il ricorrere di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c., salvi gli effetti dell'estinzione del reato o la riabilitazione;
- Il verificarsi di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- Aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina di componente dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

- Allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- Allorché un componente venga condannato con una sentenza detentiva, anche non passata in giudicato, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/2001, salvi gli effetti dell'estinzione del reato o della riabilitazione;
- I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.
- I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:
- In caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- In caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- Quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche.

La revoca è deliberata dall'Organo di Amministrazione.
In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o qualora si verifichi una causa di revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo di Amministrazione ne prenderà atto e prenderà senza indugio le decisioni del caso.
In virtù delle particolari attribuzioni dell'OdV e delle competenze professionali richieste, nello svolgimento dei suoi compiti l'OdV potrà essere supportato da uno staff dedicato, utilizzato anche a tempo parziale, oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione dei cantieri operativi che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie. Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni particolari, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.
In relazione a tale staff dedicato all'OdV, verranno stabiliti, mediante appositi documenti organizzativi interni, i criteri del suo funzionamento, il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'OdV al personale stesso.

3.3 Funzioni e poteri dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza di **FIDES CONSULTING SRL** è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- Sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di Reati e di Illeciti;
- Sull'effettività e adeguatezza del Modello in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa ed alla concreta capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- Sull'adeguamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, ovvero a significanti evidenze derivanti dall'attività descritta precedentemente;
- Sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali;

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV di **FIDES CONSULTING SRL** il compito di:

1. **Attivare le procedure di controllo** previste dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate al management operativo e sono considerate parte integrante di ogni **processo aziendale ("controllo di linea");**
2. **Condurre ricognizioni dell'attività aziendale** ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio nell'ambito del contesto aziendale;
3. **Effettuare periodicamente verifiche** mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;

4. **Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello** e proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
5. **Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni** rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare lista di informazioni che devono essere agli stessi obbligatoriamente trasmesse o tenute a loro disposizione;
6. **Coordinarsi con le altre funzioni aziendali** (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante**;**
7. **Controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello** per le diverse tipologie di illeciti. In particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
8. **Condurre le indagini interne** per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi Esponente Aziendale;
9. **Verificare** che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;
10. **Coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali** per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
11. **Verificare periodicamente**, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi di Partner, Consulenti o Fornitori) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
12. **Segnalare prontamente ogni criticità** relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative.

All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte dei soggetti responsabili eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la società al rischio di illeciti.

***Le regole di funzionamento dell'OdV**, nonché le modalità di esercizio dei relativi poteri – compresi quelli di spesa - sono indicati nel dettaglio nel "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" che dovrà essere predisposto ed approvato con delibera dell'Amministratore Unico.*

3.4 Funzioni dell'OdV: reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV della Società due linee di reporting:

1) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Organo di Amministrazione.
2) la seconda, su base periodica, nei confronti delle figure apicali della società.

In ogni caso, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di **FIDES CONSULTING SRL** trasmette all'Organo di Amministrazione, un report scritto sull'attuazione del Modello.

4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza

4.1 Premessa

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice etico previsto dal D.Lgs. 231/2001, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- Copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società
- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- Richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- Rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- Notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- Anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice etico e alle procedure aziendali.

In linea con l'art. 6 comma 2 lett. d) del D. Lgs. 231/2001, tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta (anche mediante e-mail) ed indirizzate all'OdV *pro tempore*.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o dei soggetti accusati erroneamente e/o in mala fede. L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna.

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

L'O.d.V. deve essere informato tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari di ogni circostanza che potrebbe generare in capo all'Azienda la responsabilità prevista dal D.lgs. 231/01.

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- gli organi sociali, il personale interno ed esterno che collabora con l'Azienda deve segnalare tutte le violazioni o deroghe delle procedure aziendali, del Modello Organizzativo e del Codice Etico che ne costituisce parte integrante, nonché, per i dipendenti, gli ordini ricevuti da superiori ritenuti in contrasto con la legge o la normativa vigente;
- gli organi sociali, il personale interno che collabora con l'Azienda deve segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di una potenziale commissione dei reati;

- il personale con una funzione di coordinamento del personale ha l'obbligo di segnalare all'O.d.V. le violazioni del Modello Organizzativo commesse dai dipendenti e collaboratori che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un dipendente o un collaboratore desidera segnalare le violazioni del Modello Organizzativo, contatterà il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione riguardi direttamente quest'ultimo, il dipendente o collaboratore riferirà direttamente all'O.d.V.

  I fornitori e i partner effettueranno le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'O.d.V.;
- le segnalazioni dovranno essere inviate all'O.d.V. in forma scritta e non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e intraprende, previa comunicazione all'Organo Amministrativo eventuali azioni ispettive, ascoltando, se lo ritiene opportuno, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione; mantiene traccia delle motivazioni che hanno portato a non svolgere una specifica indagine e informa del risultato le funzioni coinvolte. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.
- ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo). L'accesso al data base è consentito ai membri dell'Organo Amministrativo, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità ove presente, o dell'Assemblea dei soci nel caso di un Amministratore Unico.

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

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

- tutte le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate in merito ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i cambiamenti organizzativi rilevanti ed aggiornamento del sistema dei poteri e delle deleghe.

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

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- Annualmente, le Schede di Evidenza
- Ove se ne verifichino le condizioni, in ogni momento, le Segnalazioni nonché le Informazioni Rilevanti;
- Semestralmente, i Flussi Informativi Specifici e le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture della Società, salvo diversa disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Di seguito si schematizzano "I flussi informativi che affluiscono all'OdV" attraverso una forma strutturata e valga la seguente tabella riepilogativa:

Tipologia dell'informativa	**Responsabile**
Schede di Evidenza	Tutte le Funzioni, su richiesta dell'OdV
Segnalazioni	Tutti i destinatari, all'occorrenza

TIPOLOGIA DELL'INFORMATIVA	**RESPONSABILE**
***Informazioni Rilevanti*:**	**Direzione Generale** **Direzione Finanziaria** **Direzione Del Personale**
copia di tutti gli atti in materia penale ispettiva e/o tributaria diretti agli amministratori, dipendenti, consulenti della società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la società	
provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;	
segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;	
prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di bandi pubblici o a trattativa privata;	
le notizie relative a cambiamenti organizzativi;	
gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;	
le eventuali comunicazioni delle società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;	
tutte le dichiarazioni, attestazioni, relazioni (incluse quelle della società di revisione) e ricevute dei depositi effettuate ai sensi di legge con riferimento al bilancio civilistico e consolidato;	

Elenco dei contratti/convenzioni stipulati con enti pubblici	
Contributi e finanziamenti da parte di enti pubblici	
Incarichi di consulenze professionali	
Delibere dell'Organo di Amministrazione	
Flussi informativi specifici:	
Flusso 1: Elenco degli acquisti con negoziazione diretta sopra euro 5.000	Tutte le funzioni
Flusso 2: Notizie e documenti relativi all'instaurazione e all'esito di procedimenti disciplinari	Direzione del personale
Flusso 3: Elenco delle donazioni, sponsorizzazioni e omaggi effettuati	Direzione Finanziaria
Flusso 4: Elenco dei flussi monetari relativo alle consulenze	Direzione Finanziaria
Flusso 5: Report periodico su eventuali incidenti o eventi di security IT. Comunicazione di avvenuta adozione ed aggiornamento del Documento Programmatico sulla Sicurezza (ex art. 19 del Disciplinare Tecnico, Allegato B al D.lgs. 196/2003) Attestazione dell'avvenuta adozione misure minime di sicurezza di cui al D. Lgs.196/2003 Invio della Relazione accompagnatoria al bilancio, nella quale di dichiara l'avvenuta predisposizione, aggiornamento adozione del Documento Programmatico sulla Sicurezza (ex art. 19 del Disciplinare Tecnico, Allegato B al D. Lgs. 196/2003)	Direzione Generale Direzione del Personale Information Technology
Flusso 6: Poste di bilancio soggette a stima	Direzione Finanziaria
Flusso 7: Operazione straordinaria in fase di realizzazione	Direzione Generale Direzione Finanziaria

Flusso 8 Report informativo ogni qual volta si verificano 1. Infortuni 2. Ispezioni da parte di organismi competenti. Oppure vengano protratte modifiche al Sistema di Prevenzione e Protezione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro	Direzione del Personale
Flusso 9: Mancato rispetto del codice etico	Direzione Generale Direzione del Personale

4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni flusso informativo, verbale, corrispondenza, report previsto nel Modello sarà conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito database informatico e/o cartaceo, ordinato per date e con numero di protocollo, nel rispetto della normativa sulla privacy.

I dati e le informazioni, conservate nel database, sono a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza che ne possano aver diritto, previa autorizzazione dell'Organismo stesso e con immediata informazione all'Organo di Amministrazione.

L'Organo di Amministrazione definisce con delibera/determina i criteri e le condizioni di accesso al database.

5. SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

5.1 Selezione del personale

L'OdV di FIDES CONSULTING SRL in coordinamento con il Responsabile della Funzione Risorse Umane, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di verifica dei requisiti del personale in fase di selezione, costantemente ispirato a principi di tipo meritorio, da sempre garantiti a livello aziendale.

5.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Responsabile della Funzione Risorse Umane della Società in stretta cooperazione con l'OdV. Periodicamente ed almeno annualmente la suddetta Funzione propone un piano di formazione all'OdV al quale è demandato il compito di verificare l'adeguatezza dei contenuti del suddetto piano di formazione per ciò che concerne gli aspetti rilevanti ai sensi del Decreto, proponendo le opportune integrazioni.

Tale piano di formazione prevede interventi diversamente dettagliati a seconda della collocazione aziendale dei destinatari della formazione, del fatto che essi, ad esempio, operino in specifiche Aree a Rischio, siano preposti alle attività di vigilanza o siano dipendenti in generale.

Ad esempio:

a) formazione in aula;
b) formazione per i neoassunti in materia di Corporate Social Responsibility con contestuale analisi delle problematiche riguardanti il Decreto.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria: è compito del Responsabile della Funzione Risorse Umane informare l'OdV sui risultati in termini di adesione e gradimento di tali corsi.

La mancata partecipazione – non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

5.3 Selezione dei Consulenti, Partner e Fornitori

L'OdV della Società valuta l'opportunità di proporre all'Organo di Amministrazione l'istituzione di appositi sistemi di valutazione per la selezione dei Consulenti, Partner e Fornitori.

5.4 Informativa a Consulenti, Partner e Fornitori

Potranno essere altresì fornite a soggetti esterni alla FIDES CONSULTING SRL (Consulenti, Partner e Fornitori) apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla società sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5.5 Obblighi di vigilanza

Tutti gli Esponenti Aziendali cui sono attribuite funzioni direttive hanno l'obbligo di svolgerle con la massima attenzione e diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste al precedente capitolo 4, eventuali irregolarità, violazioni o inadempimenti riscontrati nel comportamento degli Esponenti Aziendali che ad essi riportano.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, l'Esponente Aziendale coinvolto potrà essere sanzionato in conformità alla propria posizione all'interno della Società.

PARTE SPECIALE "B"

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto Legislativo 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione sine qua non per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate. Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto ecc.) nell'altro caso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

L'applicazione di provvedimenti disciplinari per la violazione delle regole di condotta aziendali prescinde, pertanto, dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'azienda in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

6.2 Regole generali di comportamento

Il comportamento degli amministratori e dei dipendenti della Società (di seguito detti "Dipendenti"), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società (di seguito detti "Consulenti") e delle altre controparti contrattuali di FIDES CONSULTING SRL, devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

In particolare, le regole di comportamento prevedono che:

- I Dipendenti, i Consulenti non devono attuare comportamenti che integrano le fattispecie sia di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto;
- Nelle relazioni intercorrenti con/fra Dipendenti, i Consulenti sono espressamente vietati attuare accordi non regolati da documenti ufficiali preventivamente autorizzati dal Vertice aziendale o da Responsabili delegati;
- I Dipendenti devono evitare di attuare qualsiasi situazione di illegittimo conflitto di interessi. In particolare, è espressamente vietato stipulare accordi e/o contratti con persone aventi legami di parentela, salvo informazione preventiva all'OdV ed espressa autorizzazione del Vertice Aziendale.
- I compensi dei Consulenti devono essere determinati per iscritto. È espressamente vietato elargire compensi di qualunque natura non supportati dalla necessaria documentazione contrattuale;
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti, Consulenti che operano sia con gli enti pubblici, che in generale con terzi, devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità o comunque di rischio con riferimento ai principi riportati nel presente Modello;
- Nessun tipo di pagamento superiore agli euro 999,00 può essere effettuato in contanti o in natura. Eventuali pagamenti per piccoli importi effettuati per cassa e complessivamente eccedenti il valore di euro 999,99 (novecentonovantanove/00) devono essere espressamente autorizzati e dalla Direzione Finanziaria/Amministrativa con informativa all'OdV;
- È espressamente vietata l'elargizione in denaro a pubblici funzionari;

- È vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari o a persone ad essi riconducibili, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la FIDES CONSULTING SRL. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per **l'esiguità' del loro valore e perché volti a promuovere iniziative** di **carattere caritatevole o l'immagine della Società**. I regali offerti devono essere documentati in modo tale da consentire le necessarie verifiche e autorizzazioni.
- I rapporti sia nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, che in generale con terzi, devono essere gestiti da persone con un esplicito mandato da parte della Società, identificabile con il sistema di deleghe in essere in FIDES CONSULTING SRL;
- Devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui Soci e sui terzi;
- È consentito ai Soci l'esercizio di controllo nei limiti previsti ed il rapido accesso alle informazioni contemplate dalle norme, con possibilità di rivolgersi all'OdV in caso di ostacolo o rifiuto.

6.3 Sanzioni per il personale dipendente

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Per i dirigenti si fa a tal fine rinvio al successivo 6.4.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL ("Provvedimenti disciplinari" e "Criteri di correlazione").

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità. In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari vigenti e richiamati dal CCNL, si prevede che:

a) **Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO il lavoratore che:**

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

b) **Incorre nel provvedimento della MULTA il lavoratore che:**

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata.

c) **Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che:**

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di FIDES CONSULTING SRL arrechi danno alla società e la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di

una situazione di pericolo per l'integrità dei beni societari o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

d) **Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:**

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato o di un Illecito, a cui consegua la determinazione di un danno notevole o di un notevole pregiudizio.

e) **Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO il lavoratore che:**

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto o dal TUF, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società.

  Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale, in relazione:

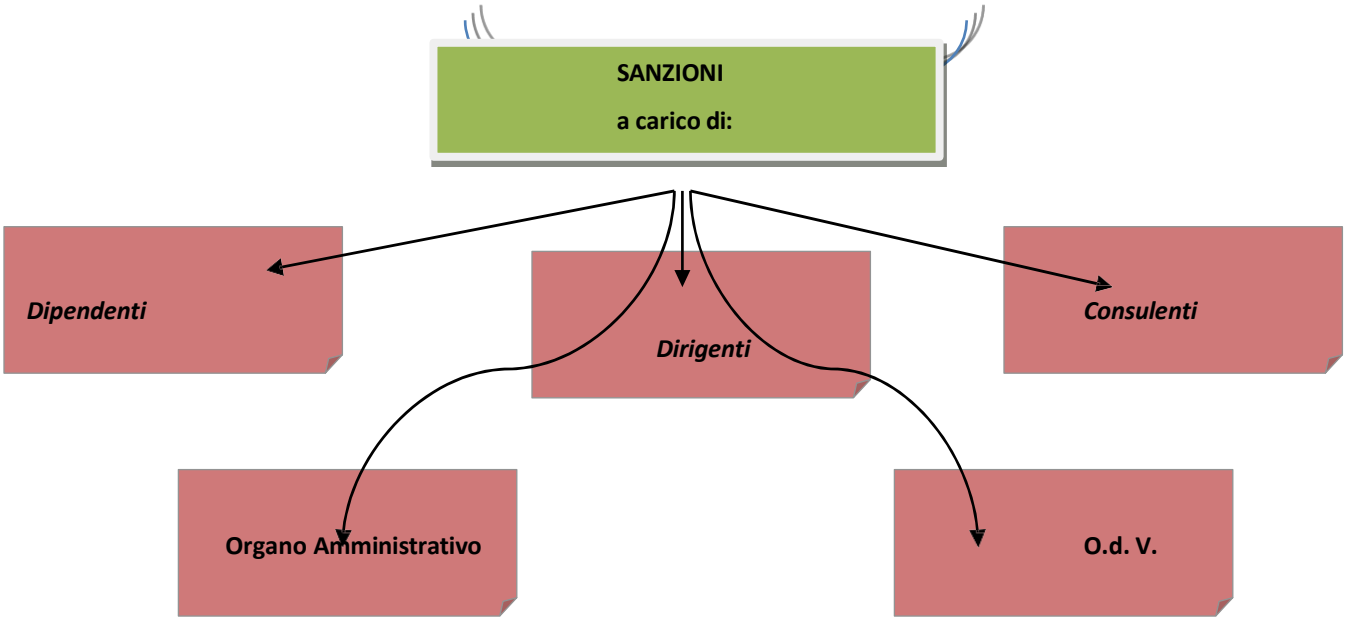
  - All'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia avuto riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
  - Al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
  - Alle mansioni del lavoratore;
  - Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
  - Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.
Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della Funzione Personale/Risorse Umane della società.

6.4 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee.

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.



7. ALTRE MISURE DI TUTELA IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori di FIDES CONSULTING SRL ciascuna figura apicale e/o loro sottoposto che rileva l'anomalia/reato, potrà inviare comunicazione scritta protocollata all'attenzione dello stesso Amministratore sottolineando il reato commesso dallo stesso, la sua gravità ed i rischi che dallo stesso possono pervenire alla società.

Inoltre, la stessa comunicazione va inviata all'OdV che a Sua volta informerà l'Assemblea dei soci, il revisore unico ovvero il Collegio sindacale qualora presente.

7.2 Misure nei confronti dei Consulenti, Partner e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto 231/2001 e/o del Codice etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello o commissione dei reati rilevanti sia ai fini del d.lgs. 231/2001, sia delle leggi vigenti, da parte di consulenti sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

A tal fine è consigliabile prevedere l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola. In assenza di tale obbligazione contrattuale, sarebbe opportuno quantomeno prevedere una dichiarazione unilaterale di certificazione da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno ad improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta (come già accennato) imposte ai fini della prevenzione dei Reati e degli Illeciti e in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

7.3 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, ciascuna figura apicale e/o loro sottoposto che rileva l'anomalia/reato, potrà informare l'Amministratore con le modalità previste e cioè con comunicazione scritta o anche verbalmente.

L'Organo Amministrativo, fatte le dovute valutazioni, provvederà nell'eventualità di accertate violazioni a revocare l'incarico all'OdV per conferirne uno nuovo ad altra figura individuata.

8. MONITORAGGIO E CONTROLLO DEL MODELLO

8.1. verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche da parte dell'OdV:

- Verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in Aree a Rischio;
- Verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV della Società.

Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV della Società e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

L'OdV comunicherà, in ogni caso, all'Organo Amministrativo, ogni variazione normativa di riferimento al fine di integrare e/o rettificare il presente modello conformandolo volta per volta alla legge vigente.

PARTE SPECIALE "D"

9. CODICE ETICO

9.1. Modello e Codice Etico - Premessa

La Società si prefigge di rispettare compiutamente le leggi ed i regolamenti vigenti, in relazione allo svolgimento della propria attività.

Con l'emanazione del presente Codice Etico, la Società si pone altresì l'obiettivo di orientare i comportamenti degli organi societari e dei loro singoli componenti, dei dipendenti e dei collaboratori a vario titolo della medesima e delle sedi secondarie e dei valori etici nella gestione degli affari, attraverso l'autodisciplina e l'adozione delle migliori tecniche e procedure di corporate governance.

La Società ritiene che l'orientamento all'etica sia da considerarsi un approccio indispensabile per l'affidabilità della medesima verso l'intero contesto civile ed economico in cui opera: a tali esigenze risponde la predisposizione del presente Codice Etico, rappresentando un sistema di regole da osservare da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, sia con riferimento ai rapporti interni che con soggetti esterni. L'importanza del presente Codice Etico è peraltro resa sempre più attuale dalle indicazioni di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive integrazioni e modificazioni, nel cui ambito si pone in rilievo la centralità del documento nel sistema di controllo interno delle società, al fine di scongiurare la realizzazione di reati. La Società si impegna a divulgare il presente Codice Etico, mediante apposita attività di comunicazione interna ed esterna, anche tramite il proprio sito web, e verso tutti coloro con i quali intrattiene regolari rapporti e va a completare il rating legalità ottenuto.

Nella divulgazione si allegherà il CODICE DISCIPLINARE (All. B del presente modello organizzativo).

9.2. Destinatari del Codice Etico

Sono destinatari del Codice Etico:

a) L'Organo Amministrativo ed i membri del CDA, se presente, che devono fare propri i principi del Codice Etico nello svolgimento della propria attività istituzionale;

b) i dirigenti, i quali devono dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice Etico, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;

c) gli altri dipendenti e collaboratori i quali, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, devono adeguare le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice Etico.

d) di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società.

Il destinatario che, nell'esercizio delle sue funzioni, entri in contatto con terzi è tenuto:

- ad informare, per quanto attinente e necessario, il terzo degli obblighi sanciti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto e l'osservanza dei principi etici contenuti nel Codice Etico che riguardano l'attività in cui è coinvolto il terzo stesso;
- ad informare l'Organismo di vigilanza riguardo qualsiasi comportamento di terzi che violi il Codice Etico.

L'osservanza del Codice Etico costituisce obbligo specifico di diligenza da parte dei destinatari indicati nei punti a), b) e c) e la relativa violazione può essere addebitata dalla Società quale atto illecito, qualora ne sia derivato un danno.

9.3. Valori Guida

La previsione del Codice Etico consente anzitutto di sancire i contenuti dei valori guida cui si ispira la cultura imprenditoriale della Società, supportando la sua identità nell'ambito del mercato e della società civile contemporanei. In particolare, trattasi di:

- spirito di gruppo, rappresentato dalla consapevolezza e dalla condivisione di operare per il perseguimento di obiettivi comuni, nell'ambito di un gruppo cosciente della propria identità ma che rispetti comunque le diverse personalità, opinioni, conoscenze ed esperienze; in tale contesto, rilevano altresì i comportamenti improntati a promuovere in maniera univoca e positiva l'immagine e la reputazione della Società, il perseguimento e lo sviluppo di possibili sinergie ed interscambio di esperienze, conoscenze e risorse con partners esterni;

- valorizzazione delle risorse umane, favorendo le condizioni che consentano alle persone che a vario titolo operano nella e per la Società di poter esprimere al meglio le proprie competenze e personalità, di ricevere le medesime opportunità di crescita professionale senza discriminazione alcuna, di contribuire ai processi decisionali dell'azienda nell'ambito delle proprie attribuzioni e secondo capacità e competenze;
- diligenza e responsabilità, concetti che trovano estrinsecazione in comportamenti che rifuggano in ogni modo da comportamenti illegittimi e comunque scorretti evitando ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti di interesse e assumendo di contro le responsabilità connesse agli adempimenti;
- lealtà, chiarezza e trasparenza, quali connotati delle condotte verso i dipendenti, i collaboratori, le Istituzioni, la Pubblica Amministrazione, i fornitori, i clienti, il mercato, fatta salva l'osservanza delle disposizioni a tutela della privacy;
- efficienza ed efficacia, quali fattori determinanti del successo e, quindi, elementi imprescindibili per una tempestiva e determinata assunzione delle decisioni e loro attuazione ai vari livelli operativi aziendali.

9.4. Principi etici generali di comportamento

Nello svolgimento della propria attività la Società si conforma ai principi contenuti nel presente Codice Etico e quindi si impegna a:

- osservare le leggi e i regolamenti vigenti che disciplinano le materie rilevanti nell'ambito delle attività svolte, con particolare riguardo ai principi e agli obblighi sanciti nel CODICE DISCIPLINARE;
- agire con onestà, lealtà e affidabilità, improntando alla trasparenza le relazioni con i propri dipendenti, collaboratori;
- evitare per i dipendenti della società i conflitti di interesse tra la sfera lavorativa, professionale e quella personale;
- respingere qualsiasi comportamento illegittimo, volto al lucro e alla speculazione a danno dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti esterni;
- promuovere pari opportunità di valorizzazione professionale per tutti i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori della Società;
- garantire la sicurezza sul posto di lavoro, la salute del lavoratore e la protezione dell'ambiente;
- assicurare la riservatezza relativamente alle notizie ed alle informazioni inerenti alle attività svolte ed a quelle costituenti patrimonio aziendale, nel rispetto delle disposizioni di legge poste a tutela e delle procedure interne, con particolare riferimento a quanto previsto nel vigente CODICE DISCIPLINARE;
- far sì che i terzi, nei loro rapporti con la Società, siano informati degli obblighi imposti dal presente Codice Etico e ne rispettino l'adempimento;
- promuovere l'accettazione, la valorizzazione e l'attuazione del presente Codice Etico da parte di tutti gli Amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i partners e i clienti.

9.5. Organi statutari

Nel rispetto delle norme vigenti ed alla luce dei principi e dei valori guida che ispirano il presente Codice Etico, i membri degli organi statutari della Società perseguono gli obiettivi e gli interessi della Società.

Per quanto sopra, i membri degli organi statutari della Società improntano lo svolgimento della loro attività ai valori di onestà, integrità, lealtà, correttezza, diligenza, rispetto delle persone.

Il comportamento dei membri degli Organi statutari sarà pertanto caratterizzato da:

- divieto di elargire favori e beni materiali, sotto forma sia di prestazioni monetarie sia di regali di valore significativo, con il fine di ottenere trattamenti privilegiati a vantaggio della Società;
- divieto di accettare favori e beni materiali, sotto forma sia di prestazioni monetarie sia di regali di valore significativo;
- obbligo di restituire eventuali regali dì cui sia manifesta e inequivocabile la natura strumentale o che comunque eccedano con il loro valore le aspettative di un normale rapporto di cortesia e scambio convenevole;
- divieto di approfittare della propria posizione professionale per conseguire indebiti vantaggi a titolo personale;
- divieto di accogliere raccomandazioni e pressioni che interferiscano con il corretto funzionamento della Società;

- rifiuto dello sfruttamento del nome e della reputazione della Società a scopi privati e, comunque, di atteggiamenti che possano comprometterne il buon nome e l'immagine;
- divieto di portare fuori dai locali aziendali beni aziendali e/o documenti riservati o confidenziali, se non per motivi strettamente connessi all'adempimento dei doveri professionali;
- obbligo di denunciare all'Organismo di vigilanza i tentativi di interferenza, al fine di stroncare sul nascere comportamenti illeciti e difformi dallo spirito del presente Codice Etico;
- sviluppo, con gli interlocutori esterni, di rapporti ispirati a correttezza e imparzialità, nella più totale trasparenza, evitando comportamenti che possano avere effetti negativi sulla serenità di giudizio degli stessi e delle decisioni aziendali;
- particolare attenzione dovrà essere riservata alle situazioni che possano comunque rilevare quali circostanze in conflitto di interessi, nell'espletamento delle proprie funzioni.

Ricorrendo una o più di tali circostanze, gli interessati informeranno senza ritardo l'Organismo di vigilanza.
Nella circostanza, gli interessati avranno cura di:

- specificare le situazioni e/o le attività nelle quali i medesimi potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società;
- specificare le situazioni e/o le attività nelle quali i loro prossimi congiunti e familiari potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società;
- indicare ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza;
- astenersi comunque dal compiere atti connessi o relativi alle situazioni rappresentate, in attesa delle decisioni della Società;
- osservare le decisioni che in proposito saranno assunte dalla Società.

9.6. Principi di condotta nella gestione delle risorse umane.

Quale datore di lavoro, la Società si impegna a:

- ottimizzare le condizioni lavorative nel pieno rispetto delle diversità di origine, sesso, cultura, religione e razza degli stessi lavoratori, salvaguardandone la loro integrità fisica e psicologica con l'applicazione diligente e partecipe della vigente normativa in materia di tutela dell'ambiente e della salute del lavoratore nei luoghi di lavoro;
- adottare criteri di valutazione orientati al riconoscimento del merito personale, della competenza e della professionalità nella gestione del rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori, con il conseguente rifiuto di ogni forma di nepotismo e di favoritismo;
- promuovere la creazione di un ambiente di lavoro quanto più armonico, al fine di favorire la collaborazione tra i singoli lavoratori e la crescita professionale di ciascuno;
- contrastare qualsiasi tipo di molestia e di prestazione non professionale e in quanto tale strumentale alla progressione di carriera del singolo, al fine di salvaguardare la dignità dei dipendenti e dei collaboratori.

9.7. I dirigenti, i dipendenti e i collaboratori

I principi di condotta che caratterizzano l'operato di dirigenti, dipendenti e collaboratori sono:

- lo svolgimento delle proprie mansioni con trasparenza, correttezza, professionalità e lealtà, nel perseguimento coerente e condiviso degli obiettivi aziendali;
- l'osservanza delle norme di legge, regolamenti come sopra richiamate nell'indicazione dei principi etici generali di comportamento;
- la vigilanza sulla piena operatività delle citate norme, segnalando al proprio superiore ogni eventuale violazione, senza che ciò possa in ogni caso comportare il rischio di ritorsione alcuna;
- la segnalazione al proprio superiore di eventuali irregolarità e disfunzioni in merito alle modalità di gestione dell'attività lavorativa, senza che ciò possa in ogni caso comportare il rischio di ritorsione alcuna;
- la riservatezza delle informazioni e dei documenti dei quali vengono a conoscenza nell'espletamento della propria attività lavorativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni a tutela, come meglio indicato al successivo punto;

- la protezione e la conservazione dei beni materiali e immateriali della Società, mediante un utilizzo competente e responsabile delle risorse messe a disposizione per lo svolgimento dell'attività;
- la responsabilizzazione in merito alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro, al fine di garantire l'efficienza e l'ottimizzazione dell'utilizzo degli impianti e delle attrezzature e di prevenire i rischi di infortuni;
- il rifiuto di qualunque atteggiamento che discrimini colleghi e collaboratori per ragioni politiche e sindacali, di fede religiosa, razziali, di lingua, di sesso, di età o handicap;
- il rifiuto dello sfruttamento del nome e della reputazione della Società a scopi privati e, comunque, di atteggiamenti che possano comprometterne il buon nome e l'immagine;
- il divieto di portare fuori dai locali aziendali beni aziendali e/o documenti riservati o confidenziali, se non per motivi strettamente connessi all'adempimento dei doveri professionali;
- il divieto di eseguire ordini o attuare atti direttivi emanati da soggetto non competente e non legittimato; in tali casi, il dipendente e/o collaboratore deve dare immediata comunicazione dell'ordine o dell'atto direttivo ricevuto al proprio responsabile o referente;
- il divieto di elargire favori e beni materiali, sotto forma sia di prestazioni monetarie sia di regali di valore significativo, con il fine di ottenere trattamenti privilegiati;
- il divieto di accettare favori e beni materiali, sotto forma sia di prestazioni monetarie sia di regali di valore significativo;
- l'obbligo di restituire eventuali regali di cui sia manifesta e inequivocabile la natura strumentale o che eccedano, con il loro valore, le aspettative di un normale rapporto di cortesia e gratitudine;
- il divieto di approfittare della propria posizione professionale per conseguire indebiti vantaggi a titolo personale;
- il divieto di accogliere raccomandazioni e pressioni che interferiscano con il corretto funzionamento della Società;
- l'obbligo di denunciare al proprio responsabile i tentativi di interferenza, consentendone ove opportuno anche l'attivazione tempestiva dell'Organismo di vigilanza, al fine di stroncare sul nascere comportamenti illeciti e comunque difformi dallo spirito del presente Codice Etico;
- lo sviluppo con gli interlocutori esterni di rapporti ispirati alla massima correttezza e imparzialità, nella più totale trasparenza, evitando comportamenti che possano avere effetti negativi sulla serenità di giudizio degli stessi e delle decisioni aziendali.

9.8 I rapporti gerarchici

Ciascun responsabile nello svolgimento delle sue mansioni di organizzazione e di controllo rappresenta un punto di riferimento imprescindibile per i collaboratori sottoposti alle sue attività di direzione e/o di coordinamento.

Il responsabile si attiene a una condotta esemplare, dedicandosi al suo lavoro con lealtà e professionalità, nell'aperto riconoscimento della responsabilità e della libertà d'azione dei propri collaboratori, vigilando con diligenza sull'adempimento dei compiti loro assegnati.

Nello specifico, il responsabile ha l'obbligo di:

- valutare accuratamente e in completa imparzialità i propri collaboratori sulla base delle loro capacità personali e delle loro competenze professionali;
- illustrare ai propri collaboratori in modo inequivocabile i compiti loro assegnati e prepararli al loro adempimento attraverso un'opportuna attività formativa accompagnata da periodiche valutazioni sull'andamento del lavoro;
- commisurare il compenso dei collaboratori alle prestazioni da loro fornite secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro, fermo restando che il pagamento può essere corrisposto unicamente al soggetto che ha prestato la sua opera;
- promuovere lo spirito di appartenenza alla Società, stimolando la motivazione personale di ciascun collaboratore a crescere professionalmente all'interno dell'azienda;
- tutelare l'integrità personale e professionale dei propri collaboratori da qualunque forma di indebita limitazione dell'espressione professionale e personale;

- rendere edotti i propri collaboratori delle norme di legge e dei principi del presente Codice Etico e garantirne efficacemente l'applicazione, chiarendo che le violazioni rappresentano un eventuale inadempimento contrattuale e/o un illecito disciplinare, in conformità alle disposizioni vigenti;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore qualunque infrazione delle norme di legge o del presente Codice Etico rilevata in prima persona o a lui pervenuta.

9.9 Conflitto di interessi dei dirigenti e/o dipendenti.

La Società richiede che i dirigenti e i dipendenti nell'espletamento delle proprie funzioni, non incorrano in situazioni in conflitto di interessi.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità dei dirigenti e/o dei dipendenti di assumere decisioni nel migliore interesse della Società, deve essere immediatamente comunicata dal dirigente e/o dipendente al proprio responsabile o referente.

La ricorrenza di una tale situazione determina l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione, salvo espressa autorizzazione da parte dello stesso responsabile o referente.

È fatto divieto di avvantaggiarsi personalmente di opportunità a vario titolo di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno della Società.

I destinatari del Codice Etico non possono essere beneficiati di omaggi o liberalità da parte di soggetti che intrattengono o potrebbero intrattenere rapporti con la Società, salvo quelli che possono essere ricompresi nell'ambito delle usanze e nei limiti delle normali relazioni di cortesia, purché di modico valore.

Prima di accettare un incarico di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, oppure nel caso in cui si verifichi una situazione che possa determinare un conflitto di interessi, ciascun dirigente o dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile o referente che sottoporrà, se necessario, il caso all'Organismo di vigilanza.

9.10 Clienti, Fornitori ed eventuali partners in ATI

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei clienti, dei fornitori e dei partners in ATI è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

FIDES CONSULTING SRL persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

I suddetti comportamenti vanno garantiti nei confronti di qualsiasi cliente: clienti che usufruiscono dei servizi a mercato; clienti/destinatari di servizi di informatica; la Pubblica Amministrazione.

È fatto obbligo ai dipendenti, collaboratori, fornitori, e partners di garantire a tutti i clienti/utenti/utilizzatori:

- Servizi di elevata professionalità, eccellenza e qualità;
- Condizioni ambientali dignitose e rispettose delle normative cogenti in materia di salute e sicurezza;
- Informazioni complete e trasparenti, al fine di favorire scelte consapevoli da parte dei destinatari;
- La diffusione di informazioni assolutamente veritiere, evitando forme di comunicazione, marketing e promozione ingannevoli o basate su elementi di ambiguità; efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, al fine di soddisfare le ragionevoli aspettative e necessità dei destinatari;
- Il pieno raggiungimento degli obiettivi previsti nell'ambito di servizi strutturati a progetto;
- Il pieno rispetto della legge e delle procedure interne di gestione ed erogazione dei servizi informatici; a tale proposito è fatto divieto ad ogni dipendente/collaboratore di sollecitare, chiedere o imporre ai fruitori dei servizi resi (soprattutto se finanziati o gestiti con la P.A.) la redazione di documenti e firme difformi dal reale svolgimento delle attività, in relazione al loro contenuto formale e sostanziale.

9.10.1 Gestione degli appalti pubblici

La Società, nella partecipazione ad Avvisi Pubblici o negoziazioni per contratti con la Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità.

Nella gestione e partecipazione ad Avvisi Pubblici la Società opera nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal **Manuale di Gestione del Fondo Sociale Europeo**, dal **Codice**

dei Contratti Pubblici (il Decreto legislativo 163/2006), dai regolamenti attuativi, dalle circolari Ministeriali, dalle **leggi regionali**, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in generale da ogni altra disposizione normativa e amministrativa, italiana ed europea.

In particolare, la Società si astiene dal tener comportamenti anticoncorrenziali, quali:

- Promesse, offerte, dazioni rivolte ai concorrenti al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara, o affinché essi non concorrano, o ritirino l'offerta o presentino offerte palesemente abnormi;
- Accordi con i concorrenti volti a condizionare il prezzo di aggiudicazione/negoziazione, o altre condizioni contrattuali.

La Società si astiene altresì da qualsiasi offerta, di denaro, utilità, beni di valore, o condizioni di vantaggio anche indiretto ai dipendenti pubblici che promuovono o gestiscono a qualunque titolo appalti o trattative con enti pubblici.

Il personale della Società deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione agli Avvisi Pubblici dovrà:

- Garantire la completezza dei documenti e delle informazioni;
- Rispettare, nella trasmissione della documentazione, le tempistiche previste dal Codice degli Appalti e dai bandi pubblici.

In ogni caso la società, i suoi dipendenti, collaboratori, amministratori etc, si impegnano a riferire all'ODV qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui essi vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti**.**

9.10.2 Scelta del fornitore e dei partners.

Il rapporto corretto e trasparente con i clienti, fornitori e partners rappresenta un aspetto rilevante del successo della Società.

La selezione dei fornitori e dei partners e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali, la professionalità, la competenza specifica, la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.

Il rispetto del presente codice si trasmette a tutti i collaboratori, fornitori e partners esterni della FIDES CONSULTING SRL

Per la società sono, quindi, requisiti di riferimento:

- La professionalità dell'interlocutore;
- La disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, etc.;
- L'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente;
- La correttezza, l'onestà professionale ed il pieno rispetto delle leggi in vigore;
- La condivisione dei principi contenuti nel presente Codice Etico, al fine di garantire il pieno rispetto del buon nome e della reputazione della società.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi:

- Adotta, nella selezione del fornitore/partners, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, in modo oggettivo e trasparente;
- Non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- Assicura ad ogni gara una concorrenza sufficiente: eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate;
- Osserva le condizioni contrattualmente previste compreso il rispetto del presente codice etico;
- Mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

La Società pretende dai propri fornitori/partners:

- Di fornire informazioni continue, complete ed esaustive, soprattutto da quelli di core business;
- Di evitare qualsiasi gestione scorretta dei documenti amministrativi relativi alle attività commerciali svolte;

- Il pieno rispetto della legge e delle procedure interne di gestione ed erogazione dei sevizi informatici; a tale proposito è fatto divieto ad ogni fornitore della società di sollecitare, chiedere o imporre ai clienti, altri fornitori e partners nello svolgimento delle attività commerciali (soprattutto se finanziati) la redazione di documenti e l'apposizione di firme difformi dal reale, in relazione al loro contenuto formale e sostanziale.
- L'uso e la conservazione dei registri, delle schede di stage e di ogni altro documento relativo all'erogazione dei progetti formativi, gestione dei dati sensibili o altra attività di FIDES CONSULTING SRL con la massima cautela, predisponendo ed attuando tutte le misure necessarie volte ad evitarne lo smarrimento, il danneggiamento, il furto;
- La gestione e redazione dei suddetti documenti svolte con la massima garanzia di riservatezza e nel rispetto dei principi di veridicità e completezza, sia in relazione alle informazioni e ai dati riportati, sia in relazione all'apposizione delle firme ove richiesto, stante il loro valore legale e certificativo.

In particolare, in caso di costituzione da parte della FIDES CONSULTING SRL di Associazioni di Imprese per partecipare ad una gara o per l'esecuzione di una specifica commessa, le imprese raggruppate (o partners) devono impegnarsi a tenere condotte rispettose della normativa vigente e dei comuni principi di etica professionale, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, elencati nel presente Codice Etico.

9.10.3 Integrità ed indipendenza nei rapporti con i clienti, fornitori e partners.

Nei rapporti di affari con i clienti, fornitori e partners sono vietate donazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della Società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del Responsabile superiore.

Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il superiore, il quale ne darà comunicazione all'Organismo di vigilanza.

La stipula di un contratto con un fornitore/partner e la gestione del rapporto con lo stesso si basano su rapporti di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto devono essere predisposte:

- Un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- La conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

9.10.4 Corretta gestione dei rapporti con clienti pubblici

Nella gestione dei rapporti con clienti pubblici, la società rispetta gli stessi criteri, principi e divieti previsti dal paragrafo precedente. Tuttavia, stante la particolare natura del contraente pubblico, la Società si impegna ad adottare ulteriori comportamenti precauzionali. In particolare:

- È vietato qualsivoglia comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque idoneo a pregiudicare i principi cardine del presente codice;
- È vietata qualsiasi promessa, richiesta, offerta a/da Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione finalizzata ad eludere la normativa sulle trattative contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
- La Società assicura una corretta comunicazione verso la Pubblica Amministrazione, attuata attraverso canali deputati, gestita esclusivamente da figure istituzionali e con la garanzia di trasmissione di informazioni complete e veritiere;
- I dipendenti, collaboratori, amministratori, soci e partners assicurano la massima tempestività nella trasmissione delle informazioni previste alla Pubblica Amministrazione, evitando qualsiasi condotta indirizzata ad eludere o procrastinare i dovuti controlli.

9.10.5 Tutela degli aspetti etico-ambientali nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, la società potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale (per esempio, la presenza di un sistema di Gestione Ambientale o della certificazione SA8000).

9.11 Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al Direttore Generale e, nei casi più significativi, all'amministratore.

Nel caso tali violazioni riguardino il Top Management della società, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni all'amministratore.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'organismo preposto alla vigilanza.

9.12 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/01, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la società.

A tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione delle stesse.

PARTE SPECIALE "E"

10 MODELLO OPERATIVO AZIENDALE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

FIDES CONSULTING SRL svolge attività di Progettazione ed erogazione di servizi informatici, nonché la gestione e la ottimizzazione di base di dati in genere.
L'Azienda è dotata di un sistema di governance che prevede l'Amministratore Unico che, in fase di redazione del presente modello è Caccioppoli Umberto e non esiste un collegio sindacale (in fase di istituzione) che possa vigilare sugli atti societari.
La vigilanza è affidata a consulenti esterni e, talvolta, a Società di revisione contabile.

10.1 Metodologia

Il documento di Enterprise Risk Management (ERM) qui sviluppato tiene conto dei requisiti cogenti previsti dal D.lgs. 231/01 e *successive integrazioni* coniugati con i requisiti espressi dall'art 30 del D.lgs. 81/08 e s.m.i. e tratta in modo specifico il reato presupposto tipico del modello 231/01 connesso con la normativa antinfortunistica disciplinata dal D.lgs. 81/08.
Obiettivo del documento è quello di spiegare le relazioni tra PROGRAMMI di PREVENZIONE degli INFORTUNI (ex D.lgs. 81/08) e PROGRAMMI di PREVENZIONE dei RISCHI REATO (ex D.lgs. 231/01).
L'ERM sviluppato dalla società si propone come modello che consente al management di affrontare efficacemente le incertezze (interne e esterne) e i conseguenti rischi e opportunità che quotidianamente si trova a fronteggiare, al fine di accrescere la capacità di conseguire i propri obiettivi e, con essi, la capacità di soddisfare le attese dei clienti, dipendenti e ulteriori portatori di interessi.
È possibile catalogare gli obiettivi che la società intende raggiungere, in:

1. Operativi (efficace e efficiente impiego delle risorse aziendali);
2. Di reporting (affidabilità delle informazioni riportate internamente e esternamente);
3. Di conformità (osservanza delle leggi e dei regolamenti in vigore).

Gli obiettivi di cui al punto 1, 2 sono tipici della struttura organizzativa aziendale, del modello operativo e della mission aziendale.
Tali fattori/obiettivi sono oggetto di certificazione e monitoraggio da parte di un organismo indipendente di terza parte che ha certificato il Sistema di Gestione della Qualità adottato dalla società.
Tale modello è continuamente monitorato nell'ottica del miglioramento continuo.
È dunque immediato pensare che entrambi i programmi di prevenzione degli infortuni (ex D.lgs. 81/08) e dei rischi-reato (ex D.lgs. 231/01) rispondano prevalentemente ad obiettivi riconducibili all'ultima categoria: conformità ai requisiti normativi cui l'azienda è soggetta.
Ciò è sicuramente corretto, anche se è opportuno effettuare alcune precisazioni per meglio spiegare le relazioni tra i due programmi di prevenzione in discussione:

- La normativa antinfortunistica, oggi racchiusa nel Testo Unico di cui al D.lgs. 81/08, è cogente, contiene cioè misure vincolanti per i destinatari, obbligati a conformarsi alle sue disposizioni ai fini della tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (interesse pubblico perseguito dal legislatore).
- La conformità ai requisiti di cui al D.lgs. 231/01 non è obbligatoria, ma solo facoltativa per i destinatari, che predisponendo e attuando efficacemente un proprio Modello organizzativo 231 potrebbero ricevere il beneficio dell'esimente (non essere chiamati a rispondere dei reati commessi) o la riduzione dell'afflittività delle sanzioni previste dal Decreto 231 stesso.
- Le componenti previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. 231/01 eccedono, almeno a livello di portata, quelle dei Modelli di organizzazione e gestione di cui all'articolo 30 del D.lgs. 81/08. Ad esempio, l'Organismo di Vigilanza, il Codice Etico, la regolazione della gestione delle risorse finanziarie sono componenti dei Modelli ex D.lgs. 231/01 trasversali e comuni alla

generalità dei reati-presupposto della responsabilità degli enti, che non sono, invece, contemplati dal TU in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. 81/08.

- La normativa antinfortunistica mira direttamente a prevenire gli infortuni e le malattie sviluppate nei luoghi di lavoro e a contrastare quelle pratiche (comportamenti e omissioni) che ne incrementano le probabilità di accadimento e l'impatto derivante.
- L'inserimento dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, tra i reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D.lgs. 231/01, mira a rafforzare l'efficacia deterrente delle pene già associate a tali reati, coinvolgendo anche le aziende e il loro patrimonio. In altri termini, affinché si origini la responsabilità dell'ente, è necessario non solo che si configurino tutti gli elementi di tali reati, ma occorre la "colpa specifica" che l'evento si sia verificato a causa dell'inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.
- I contenuti e le caratteristiche dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal D.lgs. 81/08, in forza della previsione contenuta nel comma 5 dell'articolo 30 (presunzione di conformità del Modello ex lege), sono identificati e concretamente regolati dalle policies di cui alle Linee guida UNI- INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, o, in maniera ancor più dettagliata e puntuale, dai requisiti definiti dalla norma internazionale BS OHSAS 18001:2007.
- I contenuti e le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs. 231/2001 trovano un indirizzo nelle linee guida emesse dalle associazioni di categoria approvate dal Ministero della Giustizia. Nel primo caso l'ambito è ben definito e focalizzato sui sistemi di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; nel secondo caso, invece, l'ambito è molto più ampio includendosi indirizzi per la prevenzione della generalità dei reati presupposto dell'ente e quindi anche di quelli in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per concludere queste note esplicative iniziali, si può affermare che i programmi di prevenzione degli infortuni adottati dalle aziende in forza del D.lgs. 81/08, oltre all'obiettivo di conformità, mirano anzitutto a gestire i rischi rappresentati dagli infortuni o malattie originate nei luoghi di lavoro, riducendone le probabilità di accadimento e/o gli impatti derivanti.

Viceversa, il programma di prevenzione dei rischi-reato ex D.lgs. 231/01 è senza dubbio prevalentemente ed essenzialmente un *compliance program* teso, appunto, a gestire i rischi di non conformità che possono originare la responsabilità dell'ente, tra cui quelli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le misure previste in tale Parte Speciale mettono piuttosto nelle condizioni l'Organismo di Vigilanza di svolgere un controllo di secondo livello sul rispetto della normativa attraverso le attività di monitoraggio e coordinamento svolto dallo stesso.

L'ERM di seguito sviluppato per **la società** deve essenzialmente rispondere ai requisiti posti dall'art. 30 del D.lgs. 81/08 ma, non tralasciamo di segnalare almeno i titoli o le categorie degli altri reati previsti dal D.lgs. 231/01 e che devono trovare, in altra sede, la giusta elaborazione.

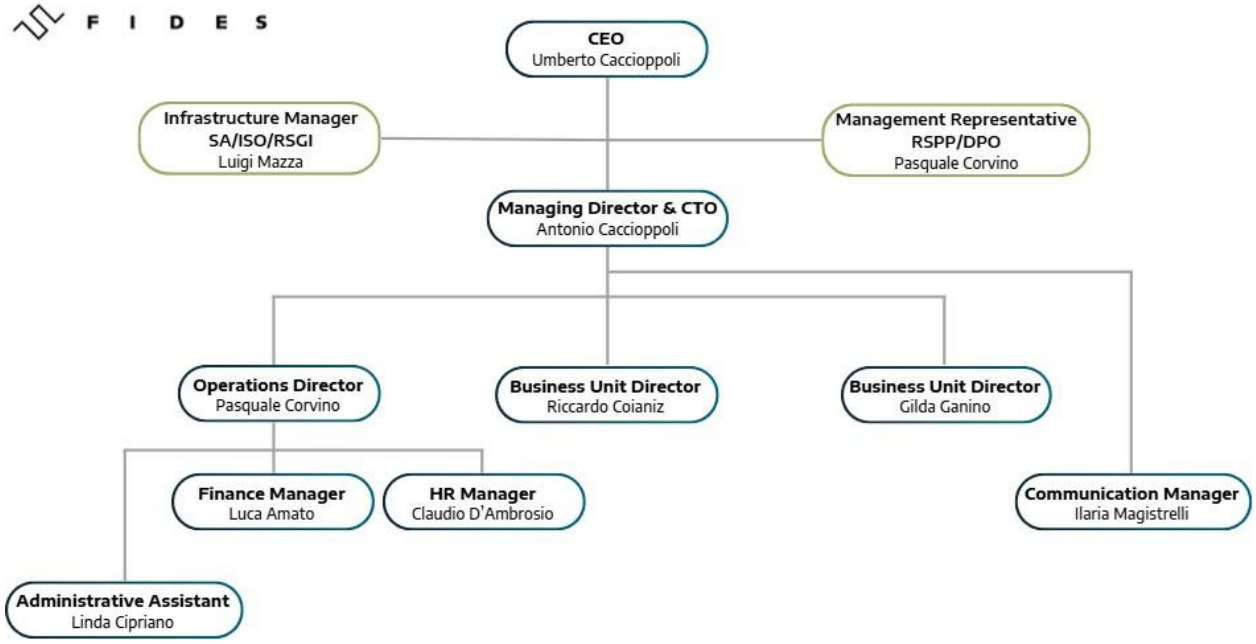
Tenuto conto delle attribuzioni delle singole figure/caselle previste dal Modello di Governance aziendale, è possibile generare una correlazione tra singole aree/funzioni/responsabilità e TIPOLOGIA di reato ascrivibile alla funzione.

Per completezza di analisi saranno riportati, inizialmente, tutti i reati attribuibili alle singole funzioni e, successivamente, sulla base del Risk Management e dell'Assessment di tutte le Procedure, delle Working Instruction e delle altre documentazioni, si determineranno i reati non applicabili e, conseguentemente, i reati ascrivibili.

Per ciascun reato sarà elencata la casistica sviluppata in giurisprudenza, si determineranno le condizioni di non applicabilità e, per le parti residuali saranno individuate le procedure applicabili (se esistono), i controlli effettuati, eventuale contenzioso pesistente e cause che lo hanno generato.

Il risultato di tale processo di Risk Management sarà la determinazione/valutazione del rischio residuo per ciascun reato ascrivibile alla funzione.

10.2 Organigramma



10.3 Risk Management - CORRELAZIONE TRA REATI, FUNZIONI AZIENDALI ED ATTIVITÀ A RISCHIO

ELENCO DEI REATI-PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI *EX* D.LGS. N. 231/2001 *(aggiornato al 22 marzo 2022)*	AREA FUNZIONALE A RISCHIO DI REATO	ATTIVITÀ A RISCHIO
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.lgs. n. 231/01)	• Amministratore unico • Direzione Amministrativa	• Gestione dei rapporti con la PA, rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio; • Gestione di pratiche amministrative per conto dei soci e di clienti terzi; • Rapporti con autorità di pubblica sicurezza o inquirenti, amministrazione finanziaria; • Gestione delle risorse finanziarie; • Gestione degli adempimenti contabili e fiscali; • Selezione e gestione dei rapporti con imprese fornitrici di beni e servizi (ivi inclusi consulenti in materia tecnico-finanziaria, legale o altro tipo); • Assunzione di personale.
Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)	• Amministratore unico • Direzione tecnologica • Direzione Amministrativa • Consulente contabile • Consulente fiscale	• Gestione dei rapporti con la PA, rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio; • Gestione di pratiche amministrative per conto dei soci e di clienti terzi; • Rapporti con autorità di pubblica sicurezza o inquirenti, amministrazione finanziaria; • Gestione delle risorse finanziarie; • Gestione degli adempimenti societari e rapporti con i soci; • Gestione degli adempimenti contabili e fiscali; • Gestione e utilizzo dei sistemi informatici aziendali; • Selezione e gestione dei rapporti con imprese fornitrici di beni e servizi (ivi inclusi consulenti in materia tecnico-finanziaria, legale o altro tipo);
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*)	Non applicabile	
Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*)	Non applicabile	

Delitti contro l'industria e il commercio (25-*bis*.1)	Non applicabile	
Reati societari (art. 25-*ter*)	• Amministratore Unico • Direzione tecnica • Direzione Amministrativa • Consulente Fiscale • Consulente Finanziario	• Rapporti con autorità di pubblica sicurezza o inquirenti, amministrazione finanziaria; • Gestione delle risorse finanziarie; • Gestione degli adempimenti societari e rapporti con i soci; • Gestione degli adempimenti contabili e fiscali; • Selezione e gestione dei rapporti con imprese fornitrici di beni e servizi (ivi inclusi consulenti in materia tecnico-finanziaria, legale o altro tipo); • Acquisto, negoziazione e vendita sul mercato di beni e servizi (inclusi Certificati Bianchi); • Assunzione di personale.
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*)	Non applicabile	
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quarter*.1)	Non applicabile	
Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*)	Non applicabile	
Reati di abusi di mercato (art. 25-*sexies*)	Non applicabile	
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies)*	• Amministratore Unico • Direzione tecnica • Direzione amministrativa • Direzione Risorse umane	• Gestione degli adempimenti in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro.
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*)	• Direzione tecnica • Direzione amministrativa	• Gestione di pratiche amministrative per conto dei soci e di clienti terzi; • Contratti e Partnership con soggetti terzi.
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*)	Tutte le funzioni	• Gestione di pratiche amministrative per conto dei soci e di clienti terzi; • Gestione e utilizzo dei sistemi informatici aziendali; • Selezione e gestione dei rapporti con imprese fornitrici di beni e servizi (ivi inclusi consulenti in materia tecnico-finanziaria, legale o altro tipo); • Acquisto, negoziazione e vendita sul mercato di beni e servizi (inclusi Certificati Bianchi).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*)	• Amministratore unico • Direzione tecnica • Direzione amministrativa	• Rapporti con autorità di pubblica sicurezza o inquirenti, amministrazione finanziaria;
Reati ambientali (art. 25-*undecies*)	• Amministratore Unico • Direzione tecnica • Direzione amministrativa	• Selezione e gestione dei rapporti con imprese fornitrici di beni e servizi (ivi inclusi consulenti in materia tecnico-finanziaria, legale o altro tipo); • Acquisto, negoziazione e vendita sul mercato di beni e servizi.
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)	• Direzione Risorse Umane	• Selezione ed assunzione del personale.
Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)	Non applicabile	
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)	Non applicabile	
Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari	• Amministratore unico • Direzione Amministrativa • Consulente Fiscale • Consulente Finanziario	• Rapporti con autorità di pubblica sicurezza o inquirenti, amministrazione finanziaria; • Gestione delle risorse finanziarie; • Tenuta della contabilità attiva e passive; • Tenuta ed adempimenti contabilità dichiarativa e fiscalità.
Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)	Non applicabile	
Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)	Non applicabile	
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)	Non applicabile	

Correlando la struttura della società, l'oggetto sociale e le attività svolte con la struttura tipica delle fattispecie di reato, è evidenziato come alcune tipologie di esse, pur se astrattamente sempre verificabile difettino del nesso eziologico con un possibile vantaggio della società e, pertanto, tali categorie vengono definite "non applicabile". Nelle successive parti speciali si procederà, dunque, all'esame delle sole tipologie e macroaree di reati a rischio configurabilità nell'attività della società.

10.4 Azioni Correttive

La società ha l'obiettivo di **ridurre a zero il rischio** che si realizzino reati; a tal fine ha adottato le seguenti contromisure:

- Adozione e Certificazione del Sistema di Gestione della **Qualità** UNI EN 9001 dal 01/09/2017
- Adozione del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro con predisposizione dei DVR su napoli e Milano (Sede secondaria).
- Adozione del Rating legalità con punteggio: *++
- Adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo per la mitigazione del rischio che si generino reati ai sensi del D.lgs. 231/01.

Il sistema di gestione della Qualità è monitorato/verificato da Organismi di Certificazione esterni a garanzia della obiettività delle indagini e della applicazione corretta di procedure interne, requisiti cogenti rinvenienti dalle norme tecniche applicabile, applicazione delle buone prassi etc.

Tutte le procedure scritte per rispondere ai requisiti delle norme europee applicabili sono state analizzate e riviste alla luce dei requisiti del D.lgs. n. 231/01 e successive integrazioni in modo da rispondere anche agli aspetti legislativi e giurisprudenziali non previsti dalle norme della serie UNI etc.

Inoltre, la Società monitora costantemente, parallelamente alle funzioni dell'OdV, il risk assesment assegnando, dunque, un livello di gravità all'evento-reato e di probabilità alla verificazione dello stesso.

PARTE SPECIALE "F"

11 REATI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – articoli 24 e 25 del D.lgs. n.231/01

I reati disciplinati agli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/01, c.d. reati in danno della Pubblica Amministrazione (in acronimo P.A.), oltre al reato disciplinati dall' art 24-decies di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" presuppongono l'instaurazione di rapporti tra l a s società , immedesimata in quanti agiscono in suo nome e/o conto (amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo), ed i seguenti soggetti:

1. Pubblica Amministrazione
2. Coloro che, agendo in nome e conto di un Ente Pubblico italiano o straniero, possono essere qualificati tali in base alla vigente legislazione
3. L'autorità giudiziaria

Al fine di divulgare la conoscenza degli elementi essenziali delle singole fattispecie di reato punibili sensi del D.lgs. 231/01, di seguito sono descritti, in forma sintetica, i reati dalla cui commissione da parte di soggetti riconducibili alla società (art. 5 del Decreto) può derivare responsabilità a carico della società stessa.
Nello specifico, la presente sezione ha lo scopo di:

a) Indicare le procedure che i Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero Amministratore, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori e Partner della Società, sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
b) Fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle Unità organizzative gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

11.1 Analisi della fattispecie di reato in danno alla P.A. – articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/01

Malversazione a danno dello stato o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, a seguito di contributi, sovvenzioni o finanziamenti ricevuti dallo Stato italiano o dall'Unione Europea e destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, la Società non utilizza le somme ottenute per gli scopi cui erano destinate.
La condotta sanzionata, infatti, consiste nell'avere distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata sia stata comunque svolta. Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che successivamente non sono più destinati alle finalità per cui erano stati erogati.
Esempio: *uno dei Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo utilizza, direttamente (se è preposto alla gestione) o insieme ad altri, i fondi ricevuti da* **FIDES CONSULTING SRL** *per scopi diversi da quelli per i quali sono stati erogati (esempio - dei fondi conferiti per scopi formativi o sociali, vengono utilizzati, in parte, per coprire spese di rappresentanza etc.).*

Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 ter c.p.)

Il reato si realizza nei casi in cui, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute, si ottengono, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità europea.
In questo caso, contrariamente a quanto visto al punto precedente (art. 316 bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato si realizza nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti (3).
Esempio: *uno dei Destinatari del Modello, allo scopo di far ottenere a* **FIDES CONSULTING SRL** *l'erogazione di finanziamenti/utilità da parte della Comunità Europee o dello Stato italiano, presenta alla competente Autorità dei documenti falsamente attestanti l'esistenza in capo alla Società di un requisito indispensabile per l'ottenimento del contributo.*

Concussione (art. 317 c.p.)
Tale ipotesi di reato si caratterizza per l'utilizzo indebito da parte del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio dei propri poteri al fine di costringere o indurre il soggetto passivo a riconoscere al funzionario un vantaggio di natura economica o personale.
Il reato appare solo astrattamente configurabile in capo alla società in quanto la stessa non svolge attività qualificabili come di "incaricato di pubblico servizio"
Tuttavia, non esclusa la possibilità del concorso di uno dei Destinatari del presente Modello che, attraverso la propria condotta e in collaborazione con il pubblico ufficiale, possa coartare la volontà del soggetto passivo del reato per indurlo alla indebita promessa, ovvero, mediante qualsiasi attività, agire sulla volontà del soggetto passivo, determinando il sorgere od il rafforzamento del proposito delittuoso.

Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (art. 318 e 319 c.p.)
In generale, il reato di corruzione consiste in un accordo, essendo le parti in posizione paritaria fra di loro, fra un pubblico ufficiale e un privato, in forza del quale il primo accetta dal secondo la donazione o la promessa di denaro o altra utilità che non gli è dovuto per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (corruzione propria) ovvero conforme a tali doveri (corruzione impropria).
Il comportamento sanzionato si realizza nel caso in cui, su offerta di un privato, il pubblico ufficiale accetta, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare sia atti del proprio ufficio (ad esempio per velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza) sia atti contrari ai propri doveri allo scopo di determinare un vantaggio altrimenti non conseguibile in favore dell'offerente.
Esempio: *uno dei Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo offre una somma di danaro ad un funzionario di un pubblico ufficio allo scopo di ottenere il rapido rilascio di un provvedimento amministrativo necessario per l'esercizio dell'attività della Società*.

Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 ter c.p.)
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, nell'ambito di un procedimento penale, civile od amministrativo, in cui la Società sia parte o no, si proceda a corruzione di un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario), al fine di ottenere un indebito vantaggio nel caso in cui la Società sia parte del procedimento ovvero per favorire o danneggiare una parte terza nell'ambito di un procedimento in cui la Società non è parte.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
La fattispecie criminale è quella disciplinata dagli artt. 318 e 319 c.p. (ovvero corruzione), tuttavia in questo caso il "corrotto", ovvero colui che accetta denaro o atra utilità per compiere atti rientranti nei propri doveri d'ufficio o atti contrari al proprio dovere d'ufficio, è un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato ai sensi dell'art. 320, co 2 c.p. (art. 358 c.p.).
Esempio: *uno dei Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo offre una somma di danaro (o promette utilità di altra natura) ad un incaricato di pubblico servizio allo scopo di ottenere il rapido rilascio di un provvedimento amministrativo necessario per l'esercizio dell'attività della Società.*

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che rivesta la qualità di pubblico impiegato non accetti l'offerta o la promessa illecitamente avanzatagli e non le rifiuti.

Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n.1, c.p.)
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano attuati degli

artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia attuata per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche. Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si attuino artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

Frode informativa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti ovvero i programmi, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi.

11.2 Analisi della fattispecie di reato di cui all'art. 24-decies

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria art. 377-bis c.p.
L'art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116 ha aggiunto l'articolo 24-decies la citata fattispecie di reato, la norma sancisce la responsabilità dell'ente nel caso di commissione, nell'interesse e a vantaggio dell'ente stesso, del delitto di cui all'articolo 377-bis del Codice penale.
L'articolo 377-bis c.p. punisce chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere.
A titolo esemplificativo, basti pensare al caso astrattamente configurabile, in cui un dipendente della società induca un collega o ad altra persona a rendere dichiarazioni false ad un'autorità giudiziaria nel corso di una visita ispettiva propedeutica ad un'indagine giudiziaria, al fine di far conseguire un illecito vantaggio all'azienda, in cambio della promessa di forme di incentivazione personale.

Attività sensibili nei rapporti con la P.A.
Con riferimento alle fattispecie di reato realizzabili nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e suscettibili di configurare responsabilità amministrativa in capo alla Società, le attività "sensibili" (le attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati) sono ascrivibili a:

Gestione di rapporti contrattuali con la P.A. e/o con incaricati di pubblico servizio;

- Rapporti con le Istituzioni e con le Autorità di Vigilanza;
- Gestione di rapporti di tipo ispettivo;
- Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici;
- Collegamenti telematici o trasmissione di dati a enti pubblici/P.A./Autorità di Vigilanza;
- Finanziamenti ed erogazioni pubbliche.

Tenuto conto della peculiare attività condotta dalla società, le suddette attività possono essere svolte da più figure apicali, per cui, nell'elaborazione del modello di organizzazione, gestione e controllo e nella predisposizione dei relativi protocolli, le stesse sono state distinte in aree a rischio reato, ossia aree nella cui normale operatività sono gestiti contatti con rappresentanti della P.A.:

- Ambiente, salute e sicurezza
- Autorizzazioni e Accreditamenti
- Contenzioso con la P.A.
- Gestione omaggi, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni

- Gestione rapporti con Amministrazione Finanziaria
- Gestione rapporti con Istituti Previdenziali ed assistenziali
- Gestione rimborsi
- Ispezioni e comunicazioni

Aree strumentali, identificate come aree al cui interno sono gestiti flussi/strumenti finanziari o attività di controllo relative.

Nelle suddette aree, pur non essendo tipicamente intrattenuti rapporti continuativi con rappresentanti della P.A., è possibile, tuttavia, in ragione della specifica attività svolta, supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio, sia in termini di concorso attivo, sia in termini di omesso controllo:

- Acquisti generali e consulenza
- Amministrazione del personale
- Amministrazione e Bilancio
- Budget e controllo di gestione
- Contabilità fornitori
- Selezione e sviluppo retributivo del personale
- Gestione dei benefit e degli incentivi al personale
- Sistemi informativi

11.3 Principi generali di comportamento

Ai destinatari del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, siano essi amministratori, dirigenti e dipendenti della Società ovvero collaboratori esterni e partner, e, in specie coloro che intrattengono nella normale attività rapporti con la Pubblica Amministrazione, intesa in senso lato, la società richiede di:

1. Osservare scrupolosamente la Legge
2. Osservare le norme del codice etico
3. Rispettare i regolamenti
4. Condurre minuziosamente le procedure che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la P.A.;
5. Instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con esponenti della P.A. sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza. È fatto espresso divieto a, dirigenti, dipendenti e consulenti a vario titolo **(anche attraverso la previsione di apposita clausola contrattuale)** di:
    - Attuare comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24, 25 e 24-decies del decreto);
    - Attuare comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventare;
    - Attuare qualsiasi situazione di conflitto di interessi in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato;
    - Iniziare o proseguire rapporti con collaboratori esterni e partner che non intendono allinearsi al principio di stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti in essere.

Agli stessi è richiesto, all'inizio di ogni rapporto contrattuale di qualsivoglia natura ovvero al rinnovo del medesimo, di sottoscrivere idonea dichiarazione dalla quale risulti che essi accettano di attenersi alle regole fissate nel Modello.

PARTE SPECIALE "G"

12 REATI SOCIETARI

12.1 Analisi delle fattispecie di reati societari (art. 25 ter)

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)

Il reato di false comunicazioni sociali si realizza, anche solo mediante condotta idonea a trarre in inganno i soci ed il pubblico (reati di pericolo), nell'esposizione, all'interno del bilancio, delle relazioni o, in generale, delle comunicazioni sociali previste dalla legge, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, ovvero nell'omissione di informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, circa la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, o del gruppo cui essa appartiene, anche qualora le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto terzi.

Perché la condotta in questione integri gli estremi del reato, occorre, in primo luogo, che il fine perseguito da chi la attua sia quello di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, ingannando intenzionalmente i soci e il pubblico.

Autori del reato possono essere gli amministratori, il Presidente del CDA, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ed il consulente fiscale ed il consulente finanziario.

False comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori (art. 2622 c.c.)

Il comportamento sanzionato consiste nell'esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, idonei ad indurre in errore i destinatari sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, con l'intenzione di arrecare, tramite l'inganno, un danno patrimoniale ai soci e/o ai creditori della Società, ovvero nell'omissione, con la stessa intenzione, di informazioni sulla situazione medesima, la cui comunicazione è imposta dalla legge.

La condotta è sanzionata se dal fatto si determina un danno in pregiudizio del soggetto passivo. Il fatto non è punito se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico dell'esercizio al lordo delle imposte non superiore al 5% o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1%; in ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10% da quella corretta.

Autori del reato possono essere gli amministratori, l'Amministratore Unico, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ed il consulente fiscale ed il consulente finanziario.

Falso in prospetto (art. 2623 c.c.)

Il reato di falso in prospetto consiste nell'esporre false informazioni, ovvero nell'occultare dati o notizie, all'interno dei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione al pubblico risparmio o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero all'interno dei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio.

Affinché tale condotta integri gli estremi del reato, è indispensabile che il soggetto che la attua sia consapevole della falsità delle informazioni e agisca con l'intenzione di ingannare i destinatari delle stesse, al fine di conseguire un ingiusto profitto, per sé o per altri. Occorre altresì che le informazioni false od omesse siano idonee ad indurre in errore i loro destinatari.

L'art. 2623 distingue l'ipotesi in cui la condotta criminosa non abbia procurato alcun danno patrimoniale ai destinatari delle informazioni (1° comma), da quella in cui tale danno si sia invece verificato; in tale ultimo caso la pena è aumentata.

Ai fini del presente documento, tuttavia, non si ritiene che il reato in oggetto possa essere realizzato, stante la mancata quotazione della Società ovvero l'avvio del processo di ammissione alle quotazioni, mentre rimane astrattamente possibile, anche se di difficile realizzazione pratica, l'ipotesi di concorso nel reato proprio.

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)

Il reato in oggetto è attuato mediante false attestazioni od occultamento di informazioni da parte dei responsabili della revisione relativi alla situazione economica, finanziaria o patrimoniale della Società al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto. Affinché si realizzi il reato, occorre che il soggetto che attesta il falso o occulta il vero ne sia consapevole, che agisca al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto e che il suo comportamento sia idoneo ad indurre in errore i destinatari delle relazioni o comunicazioni.

Soggetti attivi del reato sono i responsabili della società di revisione (reato proprio), tuttavia è ipotizzabile il concorso eventuale (art. 110 c.p.) di amministratori, sindaci o altri soggetti della società sottoposta a revisione che, con il loro comportamento, hanno determinato od istigato la condotta illecita del responsabile della società di revisione.

Esempio: uno dei Destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo concorda con il revisore l'occultamento di un profitto non registrato in contabilità ed in bilancio.

Impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.)

Tale fattispecie di reato prevede l'impedimento od ostacolo, mediante occultamento di documenti o altri idonei artifici, dello svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alla società di revisione. L'illecito configura un reato proprio degli amministratori. Tuttavia il fatto illecito si considera imputabile alla società unicamente nell'ipotesi in cui l'impedimento, o il semplice ostacolo, creato dagli amministratori alle verifiche di cui all'art. 2625, abbia procurato un danno ai soci, stante l'esplicito riferimento al solo co. 2 di tale disposizione, contenuto nel D.lgs. 231/01.

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

Il reato di indebita restituzione dei conferimenti, previsto a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, quale garanzia dei diritti dei creditori e dei terzi, si verifica nel caso di restituzione, più o meno palese ed anche simulata, dei conferimenti ai soci, ovvero nella liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli, fuori dalle ipotesi di legittima riduzione del capitale sociale. L'esplicito riferimento della norma ai soli amministratori esclude la punibilità, ai sensi dell'art. 2626, dei soci beneficiari o liberati dall'obbligo di conferimento. Resta, tuttavia, la possibilità del concorso, secondo le regole generali di cui agli artt. 110 e seguenti del c.p., dei soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di ausilio nei confronti degli amministratori.

Esempio: l'Assemblea della Società, su proposta del CdA, delibera la compensazione di un debito del socio nei confronti della Società con il credito da conferimento che questa vanta nei confronti del socio medesimo, realizzando in pratica una restituzione indebita del conferimento.

Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)

Il comportamento sanzionato è la ripartizione di utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite. La ricostituzione degli utili o delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori (reato proprio), ma è ipotizzabile il concorso di persone terze.

Esempio: l'Assemblea della Società, su proposta dell'A.U., delibera la distribuzione di dividendi indicando anche i fondi non distribuibili perché destinati dalla legge a riserva legale e a riserve facoltative.

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Il reato si perfeziona con la ripartizione, ad opera dei liquidatori, di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, tale da cagionare un danno ai creditori. Il risarcimento del danno prima del giudizio estingue il reato.

Attualmente tale fattispecie non è applicabile a FIDES CONSULTING SRL in quanto la Società non si trova in stato di liquidazione.

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Il comportamento illecito si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali della società controllante, al di fuori dei casi consentiti, tale da cagionare una lesione all'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge. Tuttavia, se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio dell'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta il reato è estinto.

Il reato può essere commesso dagli amministratori in relazione alle azioni della società ovvero delle società controllanti.

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

La fattispecie criminosa prevede l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società o scissioni, che cagionino danno ai creditori. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato. Soggetti attivi del reato sono gli amministratori.

Esempio: il CdA delibera un'operazione straordinaria di fusione con una società in stato di forte sofferenza, senza rispettare la procedura prevista dall'art. 2503 c.c. a garanzia dei creditori.

Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.)

Le condotte attraverso le quali può esser realizzato il reato
sono:

- Formazione o aumento fittizio del capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale;
- Sottoscrizione reciproca di azioni o quote;
- Sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della società (nel caso di trasformazione).

Soggetti attivi di questa fattispecie possono essere gli amministratori o i soci conferenti (reato proprio).

Non è incriminato l'omesso controllo ed eventuale revisione da parte di amministratori della valutazione dei conferimenti in natura contenuta nella relazione di stima redatta dall'esperto nominato dal Tribunale. *Esempio*: il Presidente del CDA delibera un aumento di capitale sociale per mezzo dell'offerta di azioni per un valore inferiore a quello dichiarato.

Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.)

La tipologia di reato prevede che, mediante atti simulati o con frode, sia raggiunta la maggioranza in Assemblea, allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto. Il reato è costruito come un "reato comune", quindi può essere commesso da chiunque, anche da soggetti estranei alla Società.

Esempio: uno dei Destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di ottenere una delibera favorevole dell'Assemblea e il voto determinante anche del socio di maggioranza, predispone e produce nel corso dell'adunanza assembleare documenti alterati, diretti a far apparire migliore la situazione economica e finanziaria di un'azienda che lo stesso consiglio intende acquisire, in modo da ricavarne un indiretto profitto.

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Il reato punisce chiunque, al fine di causare un'alterazione sensibile nel prezzo degli strumenti finanziari, quotati o meno, ovvero di menomare la fiducia riposta dal pubblico nella stabilità patrimoniale di banche e gruppi bancari:

1. Comunica ad un numero indeterminato di persone, fatti materiali non rispondenti al vero;
2. Simula il compimento di operazioni che le parti non hanno in alcun modo intenzione di realizzare ovvero che presentano un'apparenza difforme rispetto a quelle effettivamente volute;

3. Predisponga artifici di vario genere idonei a conseguire l'effetto vietato dalla norma.

Ai fini della sussistenza del reato, non è necessario che il soggetto che pone in essere la condotta persegua un fine particolare e ulteriore, rispetto alla fattispecie individuata all'interno dello stesso art. 2637: in particolare, non rileva se questi abbia o meno agito al fine di conseguire un ingiusto profitto o vantaggio per sé o per altri, ciò **che rileva è che il reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della Società.**

Esempio: uno dei Destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo diffonde una notizia falsa del prossimo raggiungimento di un accordo commerciale con un'altra società del settore.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

Il reato prevede due diverse condotte criminose:

1. **Esposizione nelle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza** previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima;
2. **Ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza**, attuato consapevolmente, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle Autorità di Vigilanza.

   Si precisa che:

   i. La prima ipotesi si incentra su una condotta di falsità che persegue la finalità specifica di ostacolare le funzioni di vigilanza (dolo specifico);
   ii. La seconda ipotesi configura un reato di evento a forma libera, realizzabile, cioè, con qualsiasi modalità di condotta, inclusi i comportamenti omissivi, il cui elemento soggettivo è costituito dal dolo generico.

Autori del reato possono essere gli amministratori, il Presidente del CDA, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ed il consulente fiscale ed il consulente finanziario.

Esempio: *uno dei possibili Autori omette di comunicare alla Consob l'acquisizione di una partecipazione rilevante, al fine di evitare possibili controlli da parte dell'Autorità di Vigilanza.*

Attività "sensibili"

In relazione ai reati elencati ed alle sottese condotte criminose, l'analisi dei processi della Società, svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, disposizioni organizzative, ecc.), ha consentito di individuare le **seguenti attività "sensibili",** ovvero **ove può essere presente il rischio di commissione dei reati** previsti dagli art. 25 ter ss. D.lgs. 231/01.

1. Tenuta della contabilità, predisposizione di bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, nonché relativi adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge, in specie:
   - Nel momento dell'imputazione delle scritture contabili in Contabilità Generale;
   - Nel momento in cui vengono effettuate verifiche sui dati contabili immessi a sistema;
   - Nel momento della raccolta, aggregazione e valutazione dei dati contabili necessari per la predisposizione della bozza del documento da sottoporre all'approvazione del Presidente del CDA;
   - Nel momento della predisposizione delle relazioni allegate ai prospetti economico/patrimoniali di bilancio (Relazione sulla gestione e Nota Integrativa), da sottoporre all'approvazione dell'Amministratore.
2. Predisposizione di comunicazioni dirette ai soci ovvero al pubblico in generale riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
3. Predisposizione e divulgazione verso l'esterno di dati o notizie relativi alla Società e diverse da quelle di cui al punto precedente;
4. Operazioni sul capitale e su azioni

5. Gestione delle operazioni concernenti conferimenti, distribuzione di utili o riserve, sottoscrizione od acquisto di azioni o quote sociali, operazioni sul capitale sociale;
6. Attività di rilevanza societaria e adempimento di oneri societari;

12.2 Principi generali di comportamento

La presente sezione mira ad integrare le regole generali del codice etico e del principio di diligenza del lavoratore, allorquando amministratori, dirigenti e dipendenti della Società, nonché dai Collaboratori esterni e partners siano coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree sensibili, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi dei reati di cui all'art. 25 ter D.lgs. 231/01.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate sensibili, i Destinatari dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. Astenersi dall'attuare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai suddetti reati societari o che, sebbene non siano tali da costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarle;
2. Tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo assicurando pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, allo scopo di fornire ai soci ed al pubblico in generale una informazione veritiera e appropriata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.
3. Osservare tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, allo scopo di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi.
4. Assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale

La Società predispone appositi programmi per

- La formazione di base a favore di tutti i responsabili delle funzioni coinvolte nella redazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, in merito alle principali nozioni e problematiche giuridiche e contabili sul bilancio, curando, in particolare, la formazione dei neoassunti e l'aggiornamento in caso di mutamenti della disciplina;
- La sensibilizzazione dei responsabili delle funzioni coinvolte, nell'elaborazione della bozza di bilancio o di altre comunicazioni sociali, alla responsabilità relativa la veridicità e
- Completezza dei dati e delle informazioni trasmesse.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Fermo restando il potere discrezionale dell'Organismo di Vigilanza (Odv) di attivarsi con specifici controlli, anche a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello) e ferme restando le specifiche attribuzioni dell'Organo **FIDES**

CONSULTING SRL, l'OdV effettua periodicamente, anche coadiuvato da soggetti terzi, controlli a campione sulle attività sociali potenzialmente a rischio di commissione di reati societari, al fine di verificare che la gestione concreta di tali attività avvenga in maniera conforme alle regole e coerente con i principi dettati dal Modello (esistenza e adeguatezza della relativa procura, limiti di spesa, tempestivo reporting verso gli organi deputati, etc.). In ragione dell'attività di vigilanza attribuita all'OdV nel Modello, a tale organismo viene garantito, in generale, libero accesso a tutta la documentazione aziendale che lo stesso ritiene rilevante al fine del monitoraggio dei Processi Sensibili individuati.

PARTE SPECIALE "H"

13 REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

13.1 Reati di cui all'art. 25-septies del D.lgs. n. 231/2001

Il modello 231 prevede una serie di reati che introducono la responsabilità amministrativa dell'ente. Tali reati sono sottoposti a continua revisione da parte del legislatore.

In linea con le particolari contingenze sociali ed economiche e in conseguenza ad alcune gravi vicende verificatesi nell'ambito delle cosiddette *morti bianche*, il 25 agosto 2007 è entrato in vigore l'art. 25 septies del D.lgs. 231/01, introdotto dalla legge n. 123 del 10 agosto 2007, inerente all'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime verificatesi in ambito lavorativo.

Questo reato va ad integrare la serie di reati presenti nel D.lgs. 231/2001 e risulta molto importante, poiché sottolinea una presa di posizione netta del legislatore in questo campo, al fine di **responsabilizzare maggiormente le imprese ad una migliore e maggiore tutela delle proprie risorse umane.**

L'impatto di tale intervento normativo è senz'altro fondamentale per una serie di fattori:

- **È prevista per la prima volta la punibilità degli enti** (tra l'altro anche con sanzioni interdittive) per delitti perseguibili a titolo colposo – sino ad oggi tutti i reati presupposto prevedevano la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa);
- **Diviene pressoché indispensabile adottare un Modello Organizzativo**, in quanto la nuova norma amplia di molto il ventaglio delle imprese. Infatti, tutte le imprese sono interessate alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. L'impatto sarà direttamente proporzionale al livello di rischio infortuni connesso al settore di attività delle organizzazioni (si pensi, ad esempio, alle industrie, alle imprese edili, alla logistica ecc.);
- **Ampia estensione delle aree di rischio da analizzare**. Infatti, la formulazione della norma implica che una qualsiasi violazione delle numerosissime norme in tema di sicurezza sul lavoro, che comporti in concreto un infortunio grave, può causare l'applicazione del Decreto.

  È inoltre interessante prestare attenzione al raccordo del modello ex D.lgs. 231/2001 con il D. Lgs.81/08 e e le sue possibili integrazioni. È da premettere che ogni azienda opera grazie ad un insieme di regole, procedure e prassi, che ne orienta l'attività verso gli obiettivi fissati, chiamato solitamente "Modello di organizzazione del lavoro della società". Affinché l'impresa possa essere esonerata dai reati previsti dal Decreto stesso tale modello di organizzazione del lavoro deve essere formalizzato ed integrato con i requisiti della norma.

  Questa procedura di formalizzazione permette, infatti, la conoscibilità interna ed esterna all'azienda e la rispondenza ad alcuni requisiti specifici (ad es., la costituzione dell'organo interno di vigilanza).

  Non si dovrebbe quindi parlare di "realizzazione del Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01", ma di adeguamento del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'azienda ai requisiti stabiliti dal Decreto e dalle associazioni di categoria.

  Questa precisazione non è solamente formale, e assume particolare rilievo in seguito all'introduzione dell'art. 25-septies nella disciplina del D.lgs. 231/01.

  Poiché l'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro è ampiamente normato, le aziende dovrebbero aver già predisposto una importante serie di procedure e protocolli (es. deleghe, organigrammi, procedure, programmi di audit, programmi di formazione) per adempiere tali disposizioni normative.

  Quello che non si dovrebbe fare, è duplicare, in riferimento al Modello 231, quanto già predisposto in attuazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro. Non bisogna però nemmeno ritenere che sia sufficiente richiamare nel documento che formalizza il Modello 231 quanto già prodotto per adempiere la normativa sulla sicurezza sul lavoro.

  Infatti**, l'art. 9 della legge 123/07** non ha solo introdotto i "Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" nella disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, ma **ha anche incrementato le disposizioni che le aziende devono adottare in materia di sicurezza**: **non più "solo" prevenire gli incidenti e gli**

infortuni sul lavoro, ma anche liberare l'ente dall'eventuale responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01 (nella malaugurata ipotesi di incidente sul lavoro).

Le aziende che vogliono cercare di tutelarsi da una propria responsabilità amministrativa devono, quindi, provvedere ad **adeguare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, in primo luogo focalizzandosi sull'efficacia del processo di valutazione dei rischi**, attraverso, per esempio, il raccordo tra "mondo D.lgs. 231/01" e "mondo D.lgs. 81/08 e s.mod.".

In ragione di queste premesse, le integrazioni da apportare al Modello potrebbero essere le seguenti:

- acquisizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto ai fini del D.lgs. 81/08 e s.m., quale allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- Formalizzazione del processo di redazione del DVR, in modo da consentire all'Organismo di Vigilanza (OdV) un'efficace attività di controllo;
- Definizione delle linee guida e formalizzazione del processo di valutazione dei rischi, comprendente anche l'attività di verifica degli aggiornamenti normativi in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro;
- Definizione delle linee guida e formalizzazione del processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi descritto nel Documento di Valutazione dei Rischi, che preveda anche la definizione di opportune azioni correttive e preventive ove siano evidenziate situazioni di non conformità.
- Predisposizione di adeguati flussi informativi verso l'OdV, in merito agli infortuni occorsi, o all'attività di controllo effettuata dai delegati del datore di lavoro;
- Comunicazione del programma di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'OdV.

In conclusione, si può affermare che l'inclusione all'interno del Modello 231 di nuovi reati previsti dalle recenti normative, in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, identificano un ampliamento della responsabilità amministrativa delle società.

Una responsabilità che non può prescindere tuttavia dalla possibilità ed opportunità da parte delle organizzazioni, di realizzare forme proattive di comportamenti volontari finalizzati a impedire il verificarsi di reati tanto gravi dal punto di vista sociale, economico ed umano.

In ragione di ciò è da tenere presente che questa responsabilità volontaria, che rappresenta l'altra faccia della medaglia della responsabilità amministrativa, costituisce un elemento altrettanto importante che le imprese possono inserire all'interno delle proprie politiche e prassi organizzative, per impedire il verificarsi di situazioni lesive della salute e della sicurezza delle proprie risorse umane

Il D.lgs. 231 /01 ha recepito l'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che prevede la responsabilità degli enti (ovvero gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica) per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

13.1.2 Il Reato di omicidio colposo (art. 589 cod. pen.)

Il reato si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona.

Ai fini della integrazione del reato, non è richiesto l'elemento soggettivo del dolo, ovvero la coscienza e la volontà di cagionare l'evento lesivo, ma **la mera negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente**, **ovvero l'inosservanza, da parte di quest'ultimo di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 cod. pen.).**

13.1.3 Il Reato di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 cod. pen.)

Il reato si configura nel caso in cui si cagionino ad una persona lesioni gravi o gravissime.

Le lesioni si considerano gravi nel caso in cui:

- Dal fatto derivi una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- Il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo (art. 583, comma 1, cod. pen.).

Le lesioni si considerano gravissime se dal fatto deriva:

Una malattia certamente o probabilmente insanabile;

La perdita di un senso;

La perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;

- La deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (art. 583, comma 2, cod. pen.).

Anche ai fini della configurabilità del reato di lesioni colpose, non è necessario che il soggetto agente abbia agito con coscienza e volontà di cagionare l'evento lesivo, essendo sufficiente la mera negligenza, imprudenza o imperizia dello stesso, ovvero l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 cod. pen.).

Entrambi i reati sopra richiamati rilevano, ai fini del Decreto, unicamente nel caso in cui sia ascrivibile al soggetto agente, sotto il profilo dell'elemento soggettivo, la c.d. "colpa specifica", consistente nella violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene ed alla salute sul lavoro.

Atteso che, in forza di tale circostanza, assume rilevanza la legislazione prevenzionistica vigente, ai fini della presente Parte Speciale è stata considerata, in particolare, la normativa di cui al D.lgs. n. 81/2008, portante attuazione della delega di cui all'art. 1 l. n. 123/ 2007 (cd. "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro; di seguito, anche 'TU').

13.2 I fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa di FIDES CONSULTING SRL

Sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere preceduta da un'attività di **risk assesment** volta sia ad individuare, mediante l'inventariazione e la mappatura approfondita e specifica delle aree/attività aziendali, i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto; sia a valutare il sistema di controllo interno e la necessità di un suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Con riferimento ai reati oggetto della presente Parte Speciale, le Linee Guida evidenziano, con riguardo alla **inventariazione degli ambiti aziendali**, che **non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività poiché tali reati potrebbero interessare la totalità delle componenti aziendali.**

Per quanto attiene l'individuazione e l'analisi dei rischi potenziali, la quale dovrebbe considerare le possibili modalità attuative dei reati in seno all'azienda, le Linee Guida rilevano, con riguardo alle fattispecie previste dalla L. n. 123/ 2007, che **l'analisi delle possibili modalità attuative coincide con la valutazione dei rischi lavorativi effettuata dall'azienda sulla scorta della legislazione prevenzionistica vigente, ed in particolare dagli artt. 28 e ss. TU.**

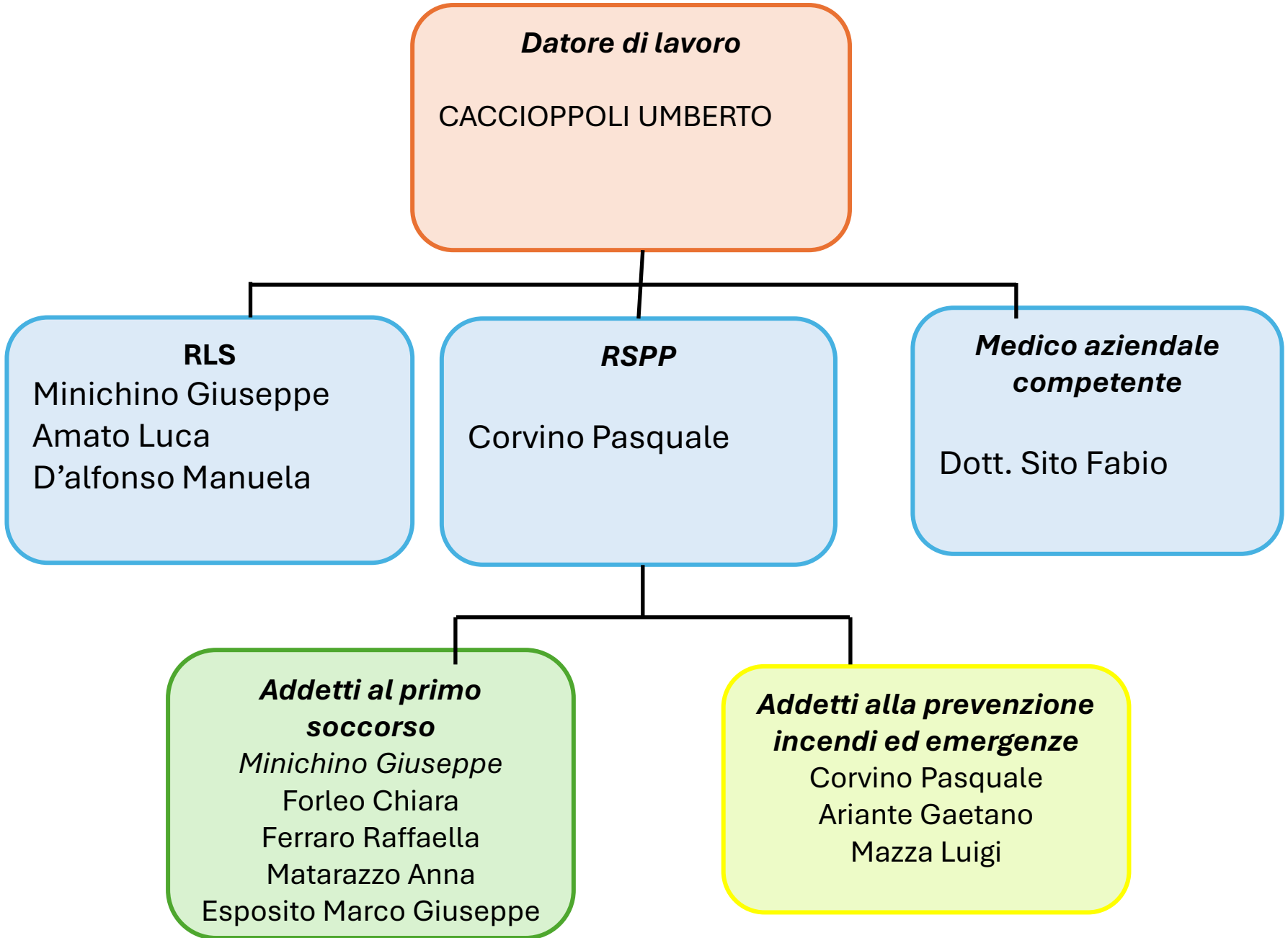
In altri termini, i reati oggetto della presente Parte Speciale potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ai fini della redazione della presente Parte Speciale **FIDES CONSULTING SRL** ha considerato, pertanto, i fattori di rischio riportati nei Documenti di Valutazione Rischi (di seguito, anche 'DVR') redatti ai sensi della normativa prevenzionistica vigente.

Si allega il DVR.

13.3 La struttura organizzativa di FIDES CONSULTING SRL in materia di salute e sicurezza

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.


Datore di lavoro
CACCIOPPOLI UMBERTO
RLS
Minichino Giuseppe
Amato Luca
D'alfonso Manuela
RSPP
Corvino Pasquale
Medico aziendale competente
Dott. Sito Fabio
Addetti al primo soccorso
Minichino Giuseppe
Forleo Chiara
Ferraro Raffaella
Matarazzo Anna
Esposito Marco Giuseppe
Addetti alla prevenzione incendi ed emergenze
Corvino Pasquale
Ariante Gaetano
Mazza Luigi

13.4 Processo di redazione del DVR

La valutazione dei rischi è un processo che ha come obiettivo la stima dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti da pericoli presenti sul luogo di lavoro.

Essa consiste in un esame attento e sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, volto a stabilire:

- Cosa può provocare lesioni o danni;
- Se è possibile, in presenza di pericoli, eliminarli;
- Se non è possibile, indicare quali misure preventive e protettive sono o devono essere messe in atto per limitare e/o controllare i rischi.

Dall'emanazione del D.lgs. 9 aprile 2008 n.81, il riferimento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è il così detto "Testo Unico", che ha subito da allora alcune piccole e significative modifiche. Sulla base delle disposizioni contenute nelle norme dei diversi titoli, il datore di lavoro di quest'impresa ha proceduto allo svolgimento delle varie fasi di rilevazioni dei rischi e successivamente alla compilazione del documento finale rispettando le modalità indicate dagli articoli 28 e 29 del sopra citato decreto legislativo.

La stesura del presente documento è utilizzata come riferimento per:

a) Trasmettere informazioni alle persone interessate: lavoratori, RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) e OdV (Organismo di Vigilanza) previsto dal D.lgs. 231/01
b) Monitorare se sono state introdotte o meno le misure di prevenzione e protezione necessarie;
c) Fornire agli organi di controllo una prova che la valutazione è stata realmente effettuata;
d) Provvedere ad una revisione nel caso di cambiamenti o nell'insorgenza di nuovi rischi o per modifiche normative.

Si evidenzia inoltre che, in base all'art. 17 comma 1, la valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) costituisca un obbligo non delegabile da parte del datore di lavoro.

13.5 La piramide gerarchica delle figure coinvolte nella sicurezza

Quando si parla di sicurezza è opportuno chiarire il significato delle figure in gioco, specificandone ruolo e compiti. Si può pensare ad una struttura piramidale in cui sono presenti diverse entità, ognuna delle quali con diversi obblighi e responsabilità. Di questo e non solo rende conto il comma 1 dell'art.2.

In testa alla piramide si trova il DdL (Datore di Lavoro), ossia il titolare del rapporto di lavoro, colui che gestisce l'assetto dell'organizzazione dove si presta lavoro, conservandone la responsabilità ed esercitando poteri decisionali e di spesa (*lettera b*). Egli è a capo dell'azienda, ossia il complesso della struttura dove si esercita il lavoro (*lettera c*). La figura che lo segue è quella del RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), quella persona interna o esterna all'azienda, designata dal DdL con la finalità di coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (*lettera f*). Al gradino immediatamente inferiore si trova il Medico Competente, che collabora con il DdL ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per svolgere diversi compiti, tra cui la sorveglianza sanitaria (*lettera h*). Successivamente si instaura la figura del Dirigente, persona che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive di lavoro impartite dal DdL, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (*lettera d*). Subito dopo troviamo il Preposto, persona che sovrintende all'attività lavorativa controllando che le direttive di lavoro ricevute dal DdL siano eseguite correttamente ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (*lettera e*). Infine, all'ultimo posto si colloca l'Addetto al servizio di prevenzione e protezione, persona che partecipa attivamente all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori (*lettere g l*).

Oltre alle sei figure suddette, nelle restanti lettere dell'articolo 2, si danno una serie di definizioni che è utile menzionare per rendere più semplice la lettura e comprensione del presente documento:

a) **«lavoratore»:** persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di

cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

c) **«azienda»:** il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

i) **«rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»:** persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

m) **«sorveglianza sanitaria»:** insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;

n) **«prevenzione»:** il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

o) **«salute»:** stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

p) **«sistema di promozione della salute e sicurezza»:** complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

q) **«valutazione dei rischi»:** valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

r) **«pericolo»:** proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) **«rischio»:** probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

t) **«unità produttiva»:** stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

u) **«norma tecnica»:** specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

v) **«buone prassi»:** soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede ad assicurarne la più ampia diffusione;

z) **«linee guida»:** atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

aa) - bb)**«formazione» ed «informazione»:** processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

cc) **«addestramento»:** complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

dd) **«modello di organizzazione e di gestione»:** modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera *a*), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

ff) **«organismi paritetici»:** organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;

gg) **«responsabilità sociale delle imprese»:** integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

13.6 Linee guida per la formalizzazione del processo di valutazione dei rischi.

Il significato della valutazione del rischio

Come già accennato nella premessa al seguente documento, la "**valutazione del rischio**" va intesa come l'insieme di tutte quelle operazioni, conoscitive ed operative, che devono essere attuate per addivenire ad una '**Stima**' **del Rischio** di esposizione ai fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale, in relazione alla programmazione degli eventuali interventi di prevenzione e protezione per l'eliminazione o la riduzione dei rischi individuati.

Essa è pertanto una operazione complessa che richiede, necessariamente, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, una serie di fasi, successive e conseguenti tra loro, che prevedono:

- L'identificazione delle sorgenti di rischio presenti nel ciclo lavorativo;
  - L'individuazione dei conseguenti potenziali rischi di esposizione in relazione allo svolgimento delle lavorazioni, sia per quanto attiene ai rischi per la sicurezza che la salute;
  - La stima dell'entità dei rischi di esposizione connessi con le situazioni di interesse prevenzionistico individuate.

Tale processo di valutazione può portare, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, ai seguenti risultati:

- Assenza di rischio di esposizione;
- Presenza di esposizione controllata entro i limiti di accettabilità previsti dalla normativa;
- Presenza di un rischio di esposizione.

Nel primo caso non sussistono problemi connessi con lo svolgimento delle lavorazioni. Nel secondo caso la situazione deve essere mantenuta sotto controllo periodico. Nel terzo caso si dovranno attuare i necessari interventi di prevenzione e protezione secondo la scala di priorità prevista dalla normativa di riferimento, il sopra citato D.lgs. 81/08. L'individuazione delle misure da adottare per la riduzione dei pericoli non ancora controllati rappresenta la quarta ed ultima fase, fondamentale per le finalità cui è destinato il D.V.R.

Per quanto detto, si rende noto che l'espletamento dell'intervento finalizzato alla valutazione del rischio e la conseguente stesura del documento sono stati realizzati seguendo alcune '**Linee Guida**' che prevedono precisi '**criteri procedurali**', tali da consentire un omogeneo svolgimento delle varie fasi operative che costituiscono

il processo di valutazione. Al riguardo, ci si è riferiti alle linee guida fornite dall'ISPESL presenti nel sito internet dell'ente. Esse prevedono:

- Una preliminare e, per quanto possibile, approfondita **rassegna (classificazione - definizione) dei rischi lavorativi**;
- Le indicazioni per lo svolgimento uniforme delle **tre fasi operative**, che costituiscono il processo di valutazione del rischio;
- Una **scheda** di riepilogo delle fasi operative del suddetto processo.

Sulla base delle indicazioni fornite, il datore di lavoro, con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, del medico competente e la consultazione del rappresentante per la sicurezza, ha proceduto allo svolgimento delle varie fasi di rilevazione dei rischi e quindi di compilazione delle schede che andranno a far parte del documento (D.V.R.).

Esso comprende:

a. Una relazione sulla valutazione dei rischi effettuata nei vari ambienti o posti di lavoro dell'impresa, comprendente i criteri adottati per la sua definizione;
b. La descrizione delle misure di Prevenzione e di Protezione attuate, in coerenza con i risultati della valutazione del Rischio

13.7 Rassegna dei rischi presenti sul luogo di lavoro

Classificazione e Definizione

I rischi presenti negli ambienti di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative, possono essere divisi in tre grandi categorie:

A)	**RISCHI PER LA SICUREZZA DOVUTI A:** **(Rischi di natura infortunistica)**	• Strutture • Macchine • Impianti Elettrici • Sostanze pericolose
B)	**RISCHI PER LA SALUTE DOVUTI A:** **(Rischi di natura igienico ambientale)**	• Agenti Chimici • Agenti Fisici • Agenti Biologici
C)	**RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DOVUTI A:** **(Rischi di tipo cosiddetto trasversale)**	• Organizzazione del lavoro • Fattori psicologici • Fattori ergonomici

A) Rischi per la sicurezza

I rischi per la Sicurezza, o rischi di natura infortunistica, sono quelli responsabili del potenziale verificarsi di incidenti o infortuni, ovvero di danni o menomazioni fisiche (più o meno gravi) subite dalle persone addette alle varie attività lavorative, in conseguenza di un impatto fisico-traumatico di diversa natura (meccanica,

elettrica, chimica, termica, etc.). Le cause di tali rischi sono da ricercare almeno nella maggioranza dei casi, in un non idoneo assetto delle caratteristiche di sicurezza inerenti:

- L'ambiente di lavoro;
- Le macchine e/o le apparecchiature utilizzate;
- Le modalità operative;
- L'organizzazione del lavoro, etc.

Lo studio delle cause e dei relativi interventi di prevenzione e/o protezione nei confronti di tali tipi di rischi deve mirare alla ricerca di un ' Idoneo equilibrio bio-meccanico tra '**UOMO** e **STRUTTURA**, **MACCHINA**, **IMPIANTO**' sulla base dei più moderni concetti ergonomici.

Di seguito si riportano una serie di esempi di rischi per la sicurezza. Essi si possono suddividere in diverse categorie:

1. Rischi da carenze strutturali dell'Ambiente di Lavoro relativamente a:

- ✓ altezza dell'ambiente;
- ✓ superficie dell'ambiente;
- ✓ volume dell'ambiente;
- ✓ illuminazione (normale e in emergenza);
- ✓ pavimenti (lisci o sconnessi);
- ✓ pareti (semplici o attrezzate: scaffalatura, apparecchiatura);
- ✓ viabilità interna e/o esterna;
- ✓ movimentazione manuale dei carichi;
- ✓ solai (stabilità);
- ✓ soppalchi (destinazione, praticabilità, tenuta, portata);
- ✓ botole (visibili e con chiusura a sicurezza);
- ✓ uscite (in numero sufficiente in funzione del personale);
- ✓ porte (in numero sufficiente in funzione del personale);
- ✓ locali sotterranei (dimensioni, ricambi d'aria).

2. Rischi da carenze di sicurezza su macchine ed apparecchiature relativamente a:

- ✓ protezione degli organi di avviamento;
- ✓ protezione degli organi di trasmissione;
- ✓ protezione degli organi di lavoro;
- ✓ protezione degli organi di comando;
- ✓ macchine con marchio 'CE'. Riferimento Direttiva Macchine (89/392 CEE emendata);
- ✓ macchine prive di marchio 'CE'. Riferimento al D.P.R. 547/55;
- ✓ protezione nell'uso di apparecchi di sollevamento;
- ✓ protezione nell'uso di ascensori e montacarichi;
- ✓ protezione nell'uso di apparecchi a pressione (bombole e circuiti);
- ✓ protezione nell'accesso a vasche, serbatoi, piscine e simili.

3. Rischi da manipolazione di sostanze pericolose:

- ✓ sostanze infiammabili;
- ✓ sostanze corrosive;
- ✓ sostanze comburenti;
- ✓ sostanze esplosive.

4. Rischi da carenza di sicurezza elettrica connessa a:

- ✓ idoneità del progetto;
- ✓ idoneità d'uso;
- ✓ impianti a sicurezza intrinseca in atmosfere a rischio incendio e/o esplosione;

- ✓ impianti speciali a caratteristiche di ridondanza.

5. **Rischi da incendio e/o esplosione per:**
   - ✓ presenza di materiali infiammabili d'uso;
   - ✓ presenza di armadi di conservazione (caratteristiche strutturali e d'aerazione);
   - ✓ presenza di depositi di materiali infiammabili (caratteristiche strutturali di ventilazione e di ricambi d'aria);
   - ✓ carenza di sistemi antincendio.

B) Rischi per la salute

I rischi per la salute, o rischi igienico - ambientali, sono quelli responsabili della potenziale compromissione dell'equilibrio biologico del personale addetto ad operazioni o a lavorazioni che comportano l'emissione nell'ambiente di fattori ambientali di rischio, di natura **chimica, fisica** e **biologica**, con seguente esposizione del lavoratore.
Le cause di tali rischi sono da ricercare nella insorgenza di non idonee condizioni igienico-ambientali dovute alla presenza di fattori ambientali di rischio generati dalle lavorazioni, (caratteristiche del processo e/o delle apparecchiature) e da modalità operative.
Lo studio delle cause e dei relativi interventi di prevenzione e/o di protezione nei confronti di tali tipi di rischio deve mirare alla ricerca di un "Idoneo equilibrio bio-ambientale tra **UOMO E AMBIENTE DI LAVORO**".
Di seguito si riportano una serie di esempi di rischi per la salute, suddividibili
in:

1. **Rischi di esposizione connessi con l'impiego di sostanze chimiche, tossiche o nocive in relazione a:**
   - ✓ ingestione;
   - ✓ contatto cutaneo;
   - ✓ inalazione per presenza di inquinanti aero dispersi sotto forma di: polveri, fumi, nebbie, gas o vapori

2. **Rischi da esposizione a grandezze fisiche che interagiscono con l'organismo umano:**
   - ✓ **Rumore**, inteso come presenza di apparecchiatura rumorosa durante il ciclo operativo e di funzionamento con propagazione dell'energia sonora nell'ambiente di lavoro.
   - ✓ **Vibrazioni**, ossia la presenza di apparecchiatura e strumenti vibranti con propagazione delle vibrazioni a trasmissione diretta o indiretta.
   - ✓ **Radiazioni non ionizzanti**, dovute alla presenza di apparecchiature che impiegano radiofrequenze, microonde, radiazioni infrarosse quali:
     - sorgenti di radio frequenze (freq. $10 \div 0{,}3$ m)
     - sorgenti di microonde (freq. $0{,}3 \div 10^{-3}$ m)
     - radiazioni Infrarosse (freq. $10^{-3} \div 7{,}8\,10^{-7}$ m

radiazione ottica (visibile (freq. $7{,}8\,1 \div 3.8\,10$ m)

- radiazioni ultraviolette

(freq. $\left\{\frac{315nm \div 280nmU.V.B.}{280nm \div 100nmU.V.C.}\right\}$)

- ultrasuoni (freq. >10 KHz)
- luce laser (visibile e ultravioletto)

✓ **Microclima**, ovvero il complesso dei parametri climatici dell'ambiente locale (ma non necessariamente confinato) che determina gli scambi termici fra l'ambiente stesso e gli individui che vi operano. In particolare si distinguono: ambienti moderati con condizioni non troppo distanti dalle condizioni ideali per l'organismo umano in cui il sistema di termoregolazione risulta in grado di operare i necessari aggiustamenti per assicurare condizioni di omeotermia; ambienti severi caldi e ambienti severi freddi nei quali specifiche ed ineludibili esigenze produttive determinano la presenza di alte o basse temperature in cui è necessario prevedere dei tempi massimi di esposizione o fornire ai lavoratori degli opportuni dispositivi di protezione individuale per sopperire alle carenze nella climatizzazione dell'ambiente (umidità relativa, ventilazione, calore radiante e condizionamento).

✓ **Illuminazione**, l'insieme dei livelli di illuminamento ambientale e dei posti di lavoro (in relazione alla tipologia della lavorazione fine, finissima, etc.) e le eventuali carenze. Una di queste è la non osservanza delle indicazioni tecniche previste in presenza di videoterminali.

- Posizionamento
- Illuminotecnica
- Postura
- Microclima.

3. <u>Rischi connessi con l'esposizione (ingestione, contatto cutaneo, inalazione) a organismi e microrganismi patogeni o no, colture cellulari, endoparassiti umani, presenti nell'ambiente a seguito di emissione e/ o trattamento e manipolazione:</u>

- <u>Emissione involontaria</u> (impianto condizionamento, emissioni di polveri organiche, etc.).
- <u>Emissione incontrollata</u> (impianti di depurazione delle acque, manipolazione di materiali infetti in ambiente ospedaliero, impianti di trattamento e smaltimento di rifiuti ospedalieri, etc.).
- <u>Trattamento o manipolazione volontaria</u>, a seguito di impiego per ricerca sperimentale in 'vitro' o in 'vivo' o in sede di vera e propria attività produttiva (biotecnologie).

C) RISCHI PER LA SICUREZZA E LASALUTE

Tali rischi sono individuabili all' interno della complessa articolazione che caratterizza il "rapporto" tra l'operatore e "l'organizzazione del lavoro" in cui è inserito. Il rapporto stesso è peraltro immerso in un "quadro" di compatibilità ed interazioni che è di tipo oltre che ergonomico anche psicologico ed organizzativo.

La coerenza di tale "quadro", pertanto può essere analizzata anche all' interno di possibili trasversalità tra rischi per la sicurezza e rischi per la salute.

Tali rischi sono essenzialmente dovuti a diversi aspetti.

➢ L'organizzazione del lavoro

- processi di lavoro usuranti: lavori in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno;
  - pianificazione degli aspetti attinenti alla sicurezza e la salute: programmi di controllo e monitoraggio;
- manutenzione degli impianti, comprese le attrezzature di sicurezza;
- procedure adeguate per far fronte agli incidenti e a situazioni di emergenza;
- movimentazione manuale dei carichi;
- lavoro ai VDT (es. DATA ENTRY);

- Fattori psicologici
  - intensità, monotonia, solitudine, ripetitività del lavoro;
  - carenze di contributo al processo decisionale e situazioni di conflittualità;
  - complessità delle mansioni e carenza di controllo;
  - reattività anomala a condizioni di emergenza.
- Fattori ergonomici
  - Sistemi di sicurezza e affidabilità delle informazioni;
  - conoscenze e capacità del personale;
  - norme di comportamento;
  - soddisfacente comunicazione e istruzioni corrette in condizioni variabili;
    - conseguenze di variazioni ragionevolmente prevedibili dalle procedure di lavoro in condizioni di sicurezza;
  - ergonomia delle attrezzature di protezione personale e del posto di lavoro;
    - carenza di motivazione alle esigenze di sicurezza.
- Condizioni di lavoro difficile
  - lavoro con animali;
  - lavoro in atmosfere a pressione superiore o inferiore al normale;
  - condizioni climatiche esasperate;
  - lavoro in acqua: in superficie (es. piattaforme) e in immersione.

13.8 Criteri Procedurali

L'intervento operativo finalizzato alla **valutazione del Rischio** segue delle **linee guida** che, come già detto, devono portare all'identificazione delle sorgenti di rischio, all'individuazione dei potenziali rischi di esposizione, in relazione alle modalità operative seguite, alla stima dei rischi di esposizione ed all'individuazione ne delle misure correttive da attuare.

Al riguardo, vengono riportati, di seguito, le metodologie e i criteri seguiti per l'esecuzione delle varie fasi operative.

Si precisa che nell' espletamento del processo di valutazione:

- È possibile tener conto, per ogni comparto, dei rischi tipici di categoria desunti da, ove esista, documentazione tecnica e da fonti istituzionali;
- Per le piccole imprese che svolgono le stesse operazioni presso diversi luoghi di lavoro possono essere predisposte valutazioni unitarie che tengano conto dei rischi ricorrenti riscontrabili nelle lavorazioni. Analogamente, allorché nello stesso posto di lavoro si preveda la presenza di lavoratori stagionali, ferme restando le condizioni operative, si può procedere ad una valutazione unica.

I fase: Identificazione delle Sorgenti di Rischio (ossia l'individuazione dei pericoli potenziali per la sicurezza dei lavoratori)

Lo strumento comunemente impiegato per la I fase è quello delle Check List (Liste di controllo). Si considera centrale l'esigenza di dover descrivere in modo esaustivo la situazione osservata e s'impiegano elenchi di fattori di rischio ed elenchi di dettagli per ciascuno dei fattori di rischio identificati.

Tale fase viene eseguita attraverso una breve, ma accurata descrizione del ciclo lavorativo condotto nell'ambiente di lavoro preso in esame. A supporto della descrizione dell'attività lavorativa svolta, si riportano:

- la finalità della lavorazione, con la descrizione del processo tecnologico, delle macchine, impianti e apparecchiature utilizzate, delle sostanze impiegate e/o prodotte e di eventuali intermedi;
- nella descrizione del ciclo tecnologico delle lavorazioni, si considerano anche le operazioni di pulizia, manutenzione, trattamento e smaltimento rifiuti ed eventuali lavorazioni concomitanti;
- la destinazione operativa dell'ambiente di lavoro (reparto di lavoro, laboratorio, studio, etc.);
- le caratteristiche strutturali dell'ambiente di lavoro (superficie, volume, porte, finestre, rapporto tra superficie pavimento e superficie finestre, etc.);
- il numero degli operatori addetti alle lavorazioni e/o operazioni svolte in quell'ambiente di lavoro;
- se presenti, le informazioni provenienti dalla Sorveglianza Sanitaria;

- la presenza di movimentazione manuale dei carichi.

La descrizione del ciclo lavorativo o dell'attività operativa permette di avere una visione d'insieme delle lavorazioni e delle operazioni svolte nell'ambiente di lavoro preso in esame e, di conseguenza, di poter eseguire un esame analitico semplificato per la ricerca della presenza di eventuali sorgenti di rischio per la sicurezza e la salute del personale.

In tale ricerca riveste particolare importanza la partecipazione dei lavoratori ed il loro coinvolgimento: nessuno meglio di loro può conoscere la maggior parte dei pericoli cui vanno incontro. In questa fase di studio si tiene conto anche dei dati che emergono dalle Rassegne statistiche di Settore e dalla Bibliografia scientifica inerente la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.

Al termine della I fase sono raggruppate ed evidenziate in uno **schema di rilevazione dei rischi**, le sorgenti che nel loro impiego possono provocare un potenziale rischio di esposizione sia esso di tipo infortunistico che igienico - ambientale, non prendendo quindi in considerazione quelle sorgenti che per loro natura o per modalità di struttura, impianto ed impiego non danno rischio di esposizione.

II fase: Individuazione dei rischi di esposizione

Quest'operazione, generalmente non semplice, deve portare a definire se la presenza nel ciclo lavorativo di sorgenti di rischio e/o di pericolo, identificate nella fase precedente, possa comportare nello svolgimento della specifica attività un reale rischio di esposizione.

Al riguardo si esaminano:

- le modalità operative seguite per la conduzione del lavoro (es. manuale, automatica, strumentale) ovvero dell'operazione (a ciclo chiuso, in modo segregato o comunque protetto);
- l'entità delle lavorazioni in funzione dei tempi impiegati e delle quantità di materiali utilizzati nell'arco della giornata lavorativa;
- l'organizzazione dell'attività: tempi di permanenza nell'ambiente di lavoro, contemporanea presenza di altre lavorazioni, etc. etc.;
- la presenza di misure di sicurezza e/o di sistemi di prevenzione - protezione, già attuate per lo svolgimento delle lavorazioni, in riferimento non solo all'obiettivo di contenere e minimizzare i rischi, ma anche a quello del miglioramento continuo della sicurezza e salute dei lavoratori;
- la documentazione e la certificazione esistenti agli atti dell'azienda (es. certificato antincendio, verifica impianto elettrico etc.)

Il concetto di base è quello dell'individuazione dei così detti "rischi residui" che derivano non tanto dalle intrinseche potenzialità di rischio delle sorgenti (macchine, impianti, sostanze chimiche, etc.) quanto da quello che si evince tenuto conto delle modalità operative seguite, delle caratteristiche dell'esposizione, delle protezioni e misure di sicurezza già esistenti (schermatura, segregazione, protezioni intrinseche, cappe di aspirazione, ventilazione, isolamento, segnaletica di pericolo) nonché dagli ulteriori interventi di protezione.

III fase: 'STIMA' dei Rischi di Esposizione

In questa fase si procede a valutare il livello di pericolo per il lavoratore (alto, Moderato o Trascurabile). Innanzi tutto, si analizzano le cause e le circostanze di ciascuno dei rischi indicando le misure tecniche, organizzative e procedurali per contenerli al livello più basso possibile e/o ridurli con interventi programmabili nel tempo, in una logica di miglioramento continuo della sicurezza. In quest'ottica si separano i rischi in due categorie:

1. I rischi ben noti, per i quali si individuano prontamente le misure di controllo
2. I rischi non noti, per i quali è necessario un esame più attento e dettagliato, volto alla loro riduzione mediante un programma migliorativo.

La suddetta 'stima' ai rischi che permangono dall'esame delle fasi precedenti (Fase I, Fase II) è eseguita attraverso:

- una verifica del rispetto dell'applicazione delle norme di sicurezza alle macchine durante il loro funzionamento;

- una verifica dell'accettabilità delle condizioni di lavoro, in relazione ad esame oggettivo della entità e della durata delle lavorazioni, delle modalità operative svolte e di tutti i fattori che influenzano le modalità e l'entità dell'esposizione;
- una verifica delle condizioni di sicurezza ed igiene anche mediante acquisizione di documentazioni e certificazioni esistenti agli atti dell'azienda;
- una vera e propria "misura" dei parametri di rischio (Fattori Ambientali di Rischio) che porti ad una loro quantificazione oggettiva ed alla conseguente valutazione attraverso il confronto con indici di riferimento (ad esempio Indici di riferimento igienico-ambientale e norme di buona tecnica). Tale misura è indispensabile nei casi previsti dalle specifiche normative (es.: rumore, amianto, piombo, radiazioni ionizzanti, cancerogeni, agenti biologici, etc.).
- una valutazione finale del rischio basata su un "algoritmo di quantificazione" che sarà illustrato nel prosieguo del presente documento.

Al termine di questa III FASE di "STIMA" del rischio di esposizione, sulla base dei dati ottenuti, desunti o misurati, si procede alla definizione del programma di prevenzione.

Spiegate a grandi linee le tre fasi concernenti la valutazione dei rischi, il documento sarà strutturato in schede, ognuna delle quali relativa ad una diversa problematica di rischio: in primis si analizza l'eventuale sorgente di pericolo, poi i danni possibili per la salute e sicurezza dei lavoratori, la valutazione del rischio collegato a tale sorgente, le misure già attuate dall'azienda e, dulcis in fundo, le misure che si reputa opportuno attuare.

Quindi quello che si propone è un lavoro in cui ognuna delle fasi descritte in precedenza si ripeta problematica dopo problematica sì da ottenere un documento ben strutturato ed ordinato, oltre che leggibile e comprensibile. Infine, si sottolinea come il D. V. R. sia un documento non statico, ma la cui variabilità è fortemente influenzata dalle scelte progettuali dell'azienda per la quale si effettua la valutazione del rischio. Ogni modifica al ciclo lavorativo, oppure ad un macchinario o al luogo stesso in cui avvengono le lavorazioni può comportare delle modifiche allo stesso documento.

13.9 Quantificazione Algoritmica del Rischio

Riassumendo quanto detto nelle sezioni precedenti, Il procedimento di valutazione dei rischi si compone, di norma, di tre fasi successive. Il punto di partenza consiste nell'individuazione delle possibili sorgenti di rischio all'interno dell'attività aziendale. Tale fase si espleta attraverso la descrizione dettagliata del ciclo lavorativo o dell'attività operativa, che permette di avere la completa mappatura di operazioni e lavorazioni svolte nell'ambiente di lavoro considerato e di individuare eventuali sorgenti di rischio per la sicurezza e la salute del personale. In secondo luogo, è necessario stabilire se, nello svolgimento di una specifica attività, le sorgenti di rischio e/o pericolo, identificate nella fase precedente, comportano un reale rischio per l'operatore, tenuto conto di diversi fattori (modalità operative, caratteristiche dell'esposizione, misure di protezione esistenti, ecc.). Si effettua, infine, la stima del rischio derivante dall'attività lavorativa. Ai sensi del Testo Unico Sicurezza Lavoro (D. Lgs. 81/08), la fase di valutazione del rischio viene affrontata generalmente con la metodologia basata sulla matrice determinata dalla nota funzione $R = f(P, M)$.

La formula trasforma in una funzione matematica la definizione di rischio presente nella Norma *UNI EN 292 Parte I, 1991*: combinazione di probabilità e di gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa. Quindi la misura del rischio è ottenuta dal prodotto della probabilità di un evento (Probabilità ***P*** o Frequenza ***F***) e della gravità del danno che si determina a seguito dell'evento (Magnitudo ***M***). Questi procedimenti mirano a fornire un giudizio operando una sintesi delle informazioni attraverso un indice numerico capace di fornire un'indicazione immediata del livello di gravità del rischio (***R***) che si sta esaminando. Esso è valutato come prodotto delle due grandezze secondo la seguente formula:

$$R = P \times M$$

Il procedimento impiegato per la determinazione dell'indice è pertanto quello di attribuire alla situazione osservata un certo punteggio numerico. È ovvio che tale metodica pecca d'approssimazione, ma consente in

ogni modo di rappresentare in un solo dato un giudizio sulla rispondenza igienica o la sicurezza del fattore di rischio in esame e di orientare le priorità del successivo intervento di controllo del rischio.

Ciascuna delle due grandezze è valutata su una scala numerica da 1 (probabilità o magnitudo trascurabile) a 4 (probabilità o magnitudo elevata), in base a quanto stabilito dell'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL). La cifra di rischio può quindi assumere valori compresi tra 1 e 16, e determina la seguente definizione di priorità di intervento:

- ***R***>8: interventi da programmare con urgenza (rischio elevato);
- 4<***R***≤8: interventi da programmare a breve termine (rischio moderato);
- 2<***R***≤4: interventi da programmare a medio termine (rischio basso);
- **R**= 2; interventi da programmare a medio/ lungo termine (rischio trascurabile);
- ***R***=1: interventi da programmare a lungo termine (rischio assente).

La riduzione del rischio può avvenire mediante misure atte a ridurre la probabilità del verificarsi di un determinato danno atteso (prevenzione) e/o a mitigarne le eventuali conseguenze (protezione). L'intervento di riduzione del rischio è subordinato alla definizione di un livello di rischio accettabile ***Ra***, in base al quale si considerano prioritarie, ai fini dell'intervento, tutte le situazioni che presentano un livello di rischio ***R*** > ***Ra***.

In aggiunta a quanto proposto dal D. Lgs. 626/94 e dal D. Lgs. 81/08, sono possibili differenti approcci alla quantificazione del rischio. Norme recenti affermano che il rischio connesso ad un pericolo è da ricondurre alla gravità delle possibili conseguenze, alla probabilità di accadimento dell'evento dannoso ed alla possibilità di evitare o limitare il danno. Quest'ultima, a sua volta, è riconducibile alla rapidità con cui si manifesta l'evento di rischio, alla consapevolezza del rischio stesso ed alle possibilità di intervento umano.

Analizziamo, come è possibile calcolare i valori P e M e il conseguente indice di rischio R.

P = probabilità che, in presenza del rischio, l'evento dannoso si verifica. La seguente tabella fornisce i diversi valori da considerare

P=1 **IMPROBABILE**	L'evento dannoso è improbabile; avviene soltanto se capitano due o più eventi improbabili contemporaneamente.
P=2 **POCO PROBABILE**	L'evento dannoso è poco probabile. Esso è legato al manifestarsi contemporaneo di due o più eventi probabili e/o correlati.
P=3 **PROBABILE**	L'evento dannoso è probabile. La sua manifestazione si è già avuta diverse volte in passato.
P=4 **ALTAMENTE PROBABILE**	L'evento dannoso è altamente probabile. La sua manifestazione risulta indipendente dal verificarsi di eventi sfavorevoli durante la lavorazione.

M = entità del danno per la salute dei lavoratori

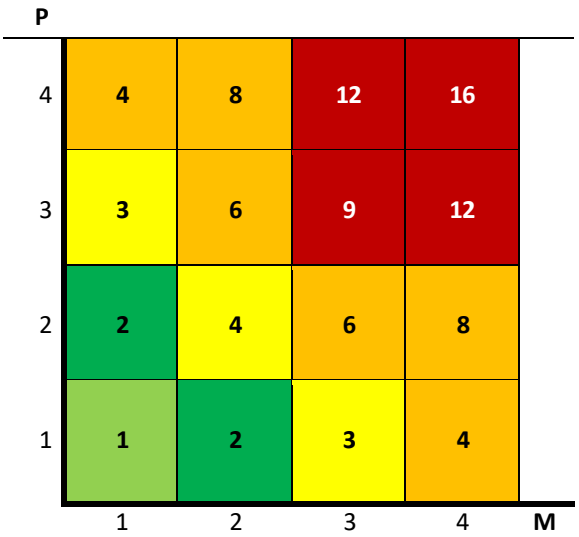
M=1 BASSO	Il danno non genera inabilità né temporanea né permanente.
M=2 MEDIA	Il danno genera inabilità temporanea ma non permanente.
M=3 GRAVE	Il danno genera inabilità di lunga durata o permanente di media gravità.
M=4 GRAVISSIMO	Il danno genera inabilità permanente di livello medio/alto o morte.

Valutazione del Rischio

Stabiliti i valori della probabilità P e della magnitudo M, ogni singolo rischio sarà automaticamente graduato mediante la formula:

R = P x M

e potrà essere rappresentato con un grafico - matrice avente ascisse la Magnitudo M e in ordinate la probabilità P.



I rischi maggiori occuperanno, in tale matrice, le caselle in alto a destra (danno letale, probabilità elevata), quelli minori le posizioni più vicine all'origine degli assi (danno lieve, probabilità trascurabile), con tutta la serie di posizioni intermedie facilmente individuabili.

Tale rappresentazione costituisce di per sé un punto di partenza per la definizione delle priorità e la programmazione temporale degli interventi di protezione e prevenzione da adottare.

La valutazione numerica e cromatica del rischio permette di identificare una scala di priorità degli interventi, ad esempio:

R > 8	Interventi da programmare immediatamente **(rischio Elevato)**
4< R ≤ 8	Interventi da programmare a breve termine **(rischio Moderato)**
2< R ≤ 4	Interventi da programmare a medio termine **(rischio Basso)**
R= 2	Interventi da programmare a medio/lungo termine **(rischio Trascurabile)**
R = 1	Interventi da programmare a lungo termine **(rischio Assente)**

13.10 Attività di verifica degli aggiornamenti normativi in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro

Il modello di gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro deve essere immediatamente aggiornato a seguito di:

1. Aggiornamenti legislativi
2. Modifiche della Organizzazione del lavoro anche conseguente alla acquisizione di nuove attrezzature e/o attivazione di nuovi processi.

3. Azioni correttive introdotte a seguito di infortuni o rilievi/inosservanze segnalate alla struttura organizzativa della sicurezza sui luoghi di lavoro oppure all'OdV (Organismo di vigilanza) preposto al monitoraggio della osservanza delle regole/comportamenti, a prescindere dal monitoraggio eseguito dalle funzioni apicali o da organismi di terza parte quali gli enti certificatori.

13.11 Formalizzazione del processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi descritti nel DVR

Il monitoraggio della effettiva attuazione dei presidi descritti nel DVR e finalizzati alla riduzione della probabilità che il rischio si realizzi o che nel caso si realizzi il danno sia contenuto, fatto salvo il senso di responsabilità del singolo lavoratore, è affidato a:

1. Figure apicali ed RLS
2. Datore di lavoro e/o Servizio di Prevenzione e Protezione
3. Internal auditing
4. Organismi di terza parte in fase di verifica ispettiva annuale
5. Organi ispettivi istituzionali
6. Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01

Il regolamento dell'OdV prevede che tutte le figure apicali, gli RLS e quanti vengono a conoscenza di inosservanze del modello di organizzazione della sicurezza sui luoghi di lavoro, debbono comunicare immediatamente il fatto all'OdV attraverso gli strumenti informativi messi disposizione dall'azienda oppure, se proprio necessario, anche in forma anonima purché i dati comunicati siano veritieri.

13.12 Programma di formazione

Come previsto dagli art. 36 e 37 del D.lgs. 81/08 il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una informazione ed una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. Tale formazione andrà ripetuta ad ogni cambiamento di mansione, ad ogni trasferimento, all'assunzione e, periodicamente, ad ogni cambiamento o insorgenza di nuovi rischi.

CONTENUTI

I contenuti dei corsi di formazione ed informazione devono essere adeguati, personalizzati e stabiliti dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio di protezione e prevenzione e del medico competente. In particolare, in ottemperanza al D.lgs. 81/08 e successive modifiche, dovranno contenere:

- Informazioni sul D.lgs. 81/08 e successive modifiche con particolare attenzione alle nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- Informazioni sull'organizzazione della sicurezza all'interno dell'azienda, con particolare attenzione ai rischi per la salute ed alle procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- Informazioni adeguate in materia di sicurezza ed igiene;
- Informazioni sulle figure della sicurezza in azienda con nominativi e compiti di: RSL, RSPP, MC, membri del SPP, addetti al pronto soccorso, addetti all'antincendio, etc. etc.;
- Informazione e formazione riguardo i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

ORGANIZZAZIONE

I corsi dovranno essere organizzati dal datore di lavoro in modo tale che la formazione dei lavoratori avvenga durante l'orario di lavoro e tale organizzazione non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Ogni corso dovrà essere tenuto prima dell'esposizione ai rischi da parte dei lavoratori e dovrà avere una durata adeguata alla comprensione di tutti i contenuti. Al termine di ogni corso di formazione ed informazione sarà compilato un verbale attestante il contenuto del corso firmato dal datore di lavoro e dai lavoratori che vi hanno partecipato.

PARTE SPECIALE "I"

14 Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001)

IL RISCHIO SPECIFICO DEI DELITTI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 - NONIES D.LGS.231/2001)

L'art. 25-novies del d.lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 15 della L. 99/2009, prevede la punibilità della Società con riferimento alla commissione dei reati di violazione del diritto di autore, sempre che siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Allo scopo di evitare e prevenire la realizzazione dei reati previsti dall'art. 25-novies del d.lgs. 231/2001 [di seguito anche "Rischio Specifico" ed in conformità con le politiche aziendali, nonché in attuazione dei principi di trasparenza, efficienza e buon governo, i Destinatari del Modello dovranno rispettare e uniformarsi alle prescrizioni di seguito riportate.

14.1 reati di cui al Rischio Specifico Art. 171 comma 1, lett. a-bis) e comma 3 L. 633/1941

1. Salvo quanto previsto dall'art. 171-bis e dall'art. 171-ter, è punito con la multa da euro 51 a euro 2.065 chiunque, senza averne diritto, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma:

- Riproduce, trascrive, recita in pubblico, diffonde, vende o mette in vendita o pone altrimenti in commercio un'opera altrui o ne rivela il contenuto prima che sia reso pubblico, o introduce e mette in circolazione nel regno esemplari prodotti all'estero contrariamente alla legge italiana;
- **Mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa;**
- Rappresenta, esegue o recita in pubblico o diffonde con o senza variazioni od aggiunte, una opera altrui adatta a pubblico spettacolo od una composizione musicale. La rappresentazione o esecuzione comprende la proiezione pubblica dell'opera cinematografica, l'esecuzione in pubblico delle composizioni musicali inserite nelle opere cinematografiche e la radiodiffusione mediante altoparlante azionato in pubblico;
- Compie i fatti indicati nelle precedenti lettere mediante una delle forme di elaborazione previste da questa legge;
- Riproduce un numero di esemplari o esegue o rappresenta un numero di esecuzioni o di rappresentazioni maggiore di quello che aveva il diritto rispettivamente di produrre o di rappresentare;
- In violazione dell'art. 79 ritrasmette su filo o per radio o registra in dischi fonografici o altri apparecchi analoghi le trasmissioni o ritrasmissioni radiofoniche o smercia i dischi fonografici o altri apparecchi indebitamente registrati.

2. Chiunque commette la violazione di cui al primo comma, lettera a-bis), è ammesso a pagare, prima dell'apertura del dibattimento, ovvero prima dell'emissione del decreto penale di condanna, una somma corrispondente alla metà del massimo della pena stabilita dal primo comma per il reato commesso, oltre le spese del procedimento. Il pagamento estingue il reato.

3. La pena è della reclusione fino ad un anno o della multa non inferiore a euro 516 se i reati di cui sopra sono commessi sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore.

4. La violazione delle disposizioni di cui al terzo ed al quarto comma dell'articolo 68 comporta la sospensione dell'attività di fotocopia, xerocopia o analogo sistema di riproduzione da sei mesi ad un anno nonché la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.032 a euro 5.164.

14.2 I reati di cui al Rischio Specifico Art. 171-bis L. 633/1941

1. Chiunque abusivamente duplica, per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini importa, distribuisce, vende, detiene a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE), è soggetto alla pena della reclusione da sei mesi a tre anni e della multa da euro 2.582 a euro 15.493. La stessa pena si applica se il fatto

concerne qualsiasi mezzo inteso unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori. La pena non è inferiore nel minimo a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.

2. Chiunque, al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE riproduce, trasferisce su altro supporto, distribuisce, comunica, presenta o dimostra in pubblico il contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64- quinquies e 64-sexies, ovvero esegue l'estrazione o il reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter, ovvero distribuisce, vende o concede in locazione una banca di dati, è soggetto alla pena della reclusione da sei mesi a tre anni e della multa da euro 2.582 a euro 15.493. La pena non è inferiore nel minimo a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.

14.3 I reati di cui al Rischio Specifico Art. 171-ter L. 633/1941

1. È punito, se il fatto è commesso per uso non personale, con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 15.493 chiunque a fini di lucro:

a) abusivamente duplica, riproduce, trasmette o diffonde in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento;

b) abusivamente riproduce, trasmette o diffonde in pubblico, con qualsiasi procedimento, opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati;

c) pur non avendo concorso alla duplicazione o riproduzione, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, distribuisce, pone in commercio, concede in noleggio o comunque cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmette a mezzo della radio, fa ascoltare in pubblico le duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b);

d) detiene per la vendita o la distribuzione, pone in commercio, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, od altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della presente legge, l'apposizione di contrassegno da parte della Società italiana degli autori ed editori (S.I.A.E.), privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato (196);

e) in assenza di accordo con il legittimo distributore, ritrasmette o diffonde con qualsiasi mezzo un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato;

f) introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, distribuisce, vende, concede in noleggio, cede a qualsiasi titolo, promuove commercialmente, installa dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto;

f-bis) fabbrica, importa, distribuisce, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, pubblicizza per la vendita o il noleggio, o detiene per scopi commerciali, attrezzature, prodotti o componenti ovvero presta servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all'art. 102- quater ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure. Fra le misure tecnologiche sono comprese quelle applicate, o che residuano, a seguito della rimozione delle misure medesime conseguentemente a iniziativa volontaria dei titolari dei diritti o ad accordi tra questi ultimi e i beneficiari di eccezioni, ovvero a seguito di esecuzione di provvedimenti dell'autorità amministrativa o giurisdizionale;

g) abusivamente rimuove o altera le informazioni elettroniche di cui all'articolo 102- quinquies, ovvero distribuisce, importa a fini di distribuzione, diffonde per radio o per televisione, comunica o mette a disposizione del pubblico opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse.

2. È punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 2.582 a euro 15.493 chiunque:

a) riproduce, duplica, trasmette o diffonde abusivamente, vende o pone altrimenti in commercio, cede a qualsiasi titolo o importa abusivamente oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi;

a-bis) in violazione dell'articolo 16, a fini di lucro, comunica al pubblico immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;

b) esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti commessi, si rende colpevole dei fatti previsti dal comma 1;

c) promuove o organizza le attività illecite di cui al comma 1.

3. La pena è diminuita se il fatto è di particolare tenuità.

4. La condanna per uno dei reati previsti nel comma 1 comporta:

a) l'applicazione delle pene accessorie di cui agli articoli 30 e 32-bis del Codice penale;

b) la pubblicazione della sentenza ai sensi dell'articolo 36 del Codice penale;

c) la sospensione per un periodo di un anno della concessione o autorizzazione di diffusione radiotelevisiva per l'esercizio dell'attività produttiva o commerciale.

5. Gli importi derivanti dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie previste dai precedenti commi sono versati all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i pittori e scultori, musicisti, scrittori ed autori drammatici.

14.4 I reati di cui al Rischio Specifico Art. 171-septies L. 633/1941

1. La pena di cui all'articolo 171-ter, comma 1, si applica anche:

a) ai produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis, i quali non comunicano alla SIAE entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione i dati necessari alla univoca identificazione dei supporti medesimi;

b) salvo che il fatto non costituisca più grave reato, a chiunque dichiari falsamente l'avvenuto assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 181-bis, comma 2, della presente legge.

2. Qualora il fatto non costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 25.822 chiunque a fini fraudolenti produce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi chiusi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione di tale servizio.

3. La pena non è inferiore a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità

14.5 Principi generali di comportamento

Il reato di abusiva duplicazione o detenzione di programmi per elaboratori o di illecito utilizzo di banche dati (Art. 171-bis L. 633/1941), potrebbe essere commesso con lo scopo di consentire un risparmio all'Ente in termini di costi legati al mancato acquisto di prodotti informatici o banche dati muniti di regolare licenza.

Ogni singola Area/Direzione e tutti i dipendenti sono responsabili del relativo rischio.

Possibili condotte illecite

Il reato di cui all'art. 171 comma 1, lett. a-bis), L. 633/1941, potrebbe essere commesso inserendo nel sito internet della Società un'opera dell'ingegno protetta o non impedendone l'inserimento da parte di terzi.

Ogni singola Area/Direzione è responsabile del relativo rischio.

Canoni comportamentali per la prevenzione del Rischio Specifico in relazione alla realtà aziendale

A tutti i Destinatari del Modello (in considerazione dei diversi obblighi e posizioni che ciascuno assume nei confronti della Società) è fatto divieto di attuare comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato richiamate dall'articolo 25 – novies d.lgs. 231/2001. Sono altresì proibite le violazioni dei principi previsti nella presente Parte Speciale e di tutti i principi già previsti ed espressi nella Parte Speciale Reati Informatici, cui si fa integrale rimando.

Ai Destinatari è fatto, in particolare, divieto di:

- procedere ad installazione di prodotti software in violazione degli accordi contrattuali di licenza d'uso e, in generale, di tutte le leggi ed i regolamenti che disciplinano e tutelano la licenza d'uso;
- procedere ad installazione di prodotti software sul personal computer in uso in violazione delle procedure aziendali in materia;
- con particolare riguardo alla gestione del sito internet aziendale, diffondere immagini, documenti o altro materiale tutelati dalla normativa in materia di diritto d'autore;
- utilizzare software/banca dati in assenza di valida licenza, anche nel caso in cui la stessa sia solamente scaduta.

Inoltre, la Società si impegna a:

- definire e comunicare a tutti i dipendenti e collaboratori le modalità di comportamento che debbono essere assunte per un corretto e lecito utilizzo dei software e delle banche dati in uso;
- controllare periodicamente la regolarità delle licenze dei prodotti in uso e procedendo, ove necessario, ai rinnovi;
- censire i prodotti in uso su ciascuna postazione.

Presidi di controllo e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è svolta in stretta collaborazione con i vari responsabili delle Direzioni/Aree interessate alla parte speciale. In tal senso dovranno essere previsti flussi informativi completi e costanti tra tali soggetti e l'Organismo di Vigilanza, al fine di ottimizzare le attività di verifica.

I controlli svolti dall'Organismo di Vigilanza sono diretti a verificare la conformità delle attività aziendali ai principi espressi nella presente Parte Speciale e, in particolare, alle procedure interne in essere ed a quelle che saranno adottate in futuro, in attuazione della presente Parte Speciale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza compie i seguenti controlli, anche a campione.

PARTE SPECIALE "L"

15 DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

Il 5 aprile 2008 è entrata in vigore la legge 18 marzo 2008, n. 48 recante *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica",* firmata a Budapest il 23 novembre 2001. La Convenzione costituisce il primo accordo internazionale riguardante i **crimini commessi attraverso internet o altre reti informatiche ed estende la portata del reato informatico includendo tutti i reati in qualunque modo commessi mediante un sistema informatico, anche nel caso in cui la prova del reato sia sotto forma elettronica.**

La citata legge 18 marzo 2008, n. 48 ha incluso nell'ambito di operatività del Decreto l'art. 24-*bis* che prevede nuove forme di responsabilità amministrativa dell'ente per l'ipotesi di commissione di delitti informatici e trattamento illecito di dati (di seguito, i "Delitti informatici e trattamento illecito di dati").

Prima della ratifica della Convenzione di Budapest, il Decreto conosceva, quale reato c.d. informatico, presupposto per la responsabilità dell'ente, unicamente la fattispecie descritta dall'art. 640-ter c.p. (frode informatica), qualora commessa "*(…) in danno dello Stato o di un Ente Pubblico"* (art. 24). Motivo dell'integrazione normativa è da ravvisarsi nell'esigenza di introdurre **forme di responsabilità per le persone giuridiche, in riferimento alla commissione di alcuni reati informatici più gravi, anche nel caso in cui il soggetto passivo non sia una Pubblica Amministrazione** ("P.A.").

15.1.1 I reati di cui agli art. 24-bis del Decreto

Si riporta di seguito una **sintetica descrizione dei Delitti informatici e trattamento illecito di dati che –** a seguito dell'attività di *risk mapping* e *risk assesment* sono stati ritenuti applicabili e rilevanti per la Società, nonché una breve esposizione delle possibili modalità di attuazione degli stessi. Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la Società potrebbe essere considerata responsabile anche qualora le fattispecie fossero integrate nella forma del tentativo. Ai fini di una corretta analisi dei reati in questione, che per la quasi totalità hanno a oggetto un sistema telematico o informatico, giova richiamare, in assenza di una definizione normativa, quanto affermato in proposito dalla giurisprudenza pronunciatasi sul punto.

In particolare, deve intendersi per **sistema informatico** «*il complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile all'uomo, attraverso l'utilizzazione anche parziale di tecnologie informatiche che sono caratterizzate dalla registrazione o memorizzazione, per mezzo di impulsi elettronici, su supporti adeguati, di dati, cioè di rappresentazioni elementari di un fatto, effettuata attraverso simboli (bit), in combinazioni diverse e dalla elaborazione automatica di dati, in modo da generare informazioni costituite da un insieme più o meno vasto di dati organizzati secondo una logica che consenta loro di esprimere un particolare significato per l'utente*».

Per **sistema telematico** deve intendersi, secondo la miglior dottrina, ogni forma di telecomunicazione che si giovi dell'apporto informatico per la sua gestione indipendentemente dal fatto che la comunicazione avvenga via cavo, via etere o con altri sistemi.

15.1.2 Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)

Il reato si configura nel caso di introduzione abusiva in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero di mantenimento del soggetto in tale sistema contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo.

La norma ha come obiettivo immediato e diretto la tutela della riservatezza del domicilio informatico, inteso quest'ultimo quale spazio ideale (ma anche fisico in cui sono contenuti i dati informatici) di pertinenza della sfera individuale, quale bene anche costituzionalmente protetto.

La condotta di introduzione si realizza ove si oltrepassi abusivamente le barriere di protezione del sistema informatico e/o telematico mentre la condotta alternativa del permanere nel domicilio informatico altrui presuppone un'introduzione legittima, in quanto effettuata con il consenso dell'avente diritto, che successivamente diviene illegittima per il venire meno dell'autorizzazione del proprietario o per il superamento del limite orario in cui l'accesso era consentito.
In entrambi i casi, **è necessario che il sistema informatico o telematico sia protetto** da misure di sicurezza, costituite, secondo l'orientamento prevalente, da ogni forma di sbarramento, anche di natura fisica, che sia **volta a impedire il libero accesso al sistema da parte di terzi** (ad esempio, la password o le chiavi di accesso o il sistema di vigilanza dell'ambiente in cui è custodito il sistema stesso).
A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui, un Soggetto Apicale e/o un Soggetto Subordinato acquisissero o duplicassero dati o informazioni contenuti in un server, una volta introdottisi abusivamente in un sistema informatico altrui, protetto da password al fine di conseguire un vantaggio e nell'interesse della Società.

15.1.3 Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Il reato si configura quando, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque si forniscono indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo.
La fattispecie in esame, a differenza di quella precedentemente esaminata, anticipa notevolmente la soglia della tutela penale, atteso che non si richiede, ai fini della sua configurazione, un accesso o un danneggiamento a sistemi informatici/telematici né il conseguimento di un qualche profitto da parte dell'autore del reato. **Infatti, il reato è commesso da chi illegittimamente operi su codici di accesso, *password* o altri mezzi che consentono di introdursi nell'altrui domicilio informatico.**
Tra tali strumenti possono farsi rientrare sia le chiavi di accesso (password o codici) sia le chiavi magnetiche e le tessere elettroniche, nonché gli strumenti biometrici di identificazione, che si basano, ad esempio, sul riconoscimento vocale, ottico e digitale.
A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetto Subordinato, per procurare un vantaggio alla Società, nonché per ottenere per sé o per altri un profitto e arrecare ad altri un danno, si procurasse abusivamente e/o diffondesse o comunicasse codici o parole chiave idonei all'accesso non autorizzato a un sistema informatico o telematico altrui, che sia protetto da misure di sicurezza.

15.1.4 Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)

Il reato si configura qualora, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, diffonde, comunica, consegna o comunque mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici.
La norma tutela il corretto funzionamento delle tecnologie informatiche e la loro salvaguardia dai fatti di danneggiamento tipici e peculiari delle stesse, quali sono ad esempio i programmi-virus.
Le condotte illecite tipizzate dalla norma consistono nel procurare, produrre, riprodurre, importare, diffondere, comunicare, consegnare, mettere a disposizione di altre apparecchiature, dispositivi, o programmi informatici.

Sotto il profilo soggettivo, si richiede, accanto al dolo generico, consistente nella coscienza e volontà di porre in essere le condotte sopra indicate, **il dolo specifico, rappresentato dalla volontà di agire perseguendo lo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico o le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti;** o di favorire l'interruzione, totale o parziale, o alterazione del funzionamento del sistema informatico o telematico.
Pertanto, ai fini della consumazione del reato non è necessario che alla circolazione di programmi segua, ad esempio, l'effettivo danneggiamento o interruzione del sistema informatico/telematico o delle informazioni e dati ivi contenuti.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetto Subordinato introducessero in un sistema informatico altrui un programma virus inserendo in esso un dischetto o altro supporto informatico „infetto", nell'interesse e a vantaggio della Società.

15.1.5 Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quater c.p.)

Il reato si configura qualora fraudolentemente vengano intercettate comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, si impediscano o si interrompano le suddette comunicazioni ovvero qualora si divulghi, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, il loro contenuto.
La norma tutela la riservatezza delle comunicazioni informatiche nonché la sicurezza stessa del sistema informatico o telematico, ossia la sua capacità tecnica ed attitudine a diffondere e veicolare comunicazioni tra più soggetti, in modo tale da precludere che il circuito, liberamente attivato e controllato dai soggetti che di tale sistema informatico e telematico si avvalgono, possa essere in qualche modo alterato, violando il rapporto fiduciario con il gestore della rete o stravolgendo i criteri prescelti circa l'accesso alle informazioni.
Le condotte illecite tipizzate dalla norma consistono nell'intercettare fraudolentemente, impedire o interrompere comunicazioni telematiche ovvero rilevarne il contenuto, sanzionando in tal modo ogni indebita captazione e rivelazione di contenuti illecitamente appresi.
Sotto questo ultimo profilo, la norma si riferisce a qualunque forma e qualunque strumento di divulgazione, ivi compresa la stessa via telematica, e quindi anche la diffusione del testo della comunicazione via *internet* o attraverso qualsiasi altra rete.
A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetti Subordinato prendessero illecitamente cognizione di comunicazioni telematiche intercorrenti tra terzi soggetti ignari al fine di acquisire informazioni nell'interesse e a vantaggio della Società, ovvero, al medesimo fine, interrompessero o impedissero tali comunicazioni.

15.1.6 Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quinquies c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui, fuori dai casi consentiti dalla legge, si installino apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi.
La norma tutela la riservatezza, la segretezza e la libertà delle comunicazioni, informazioni o notizie trasmesse per via telematica o elaborate da sistemi informatici.
La condotta tipizzata consiste nell'installare apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi.

Il reato sussiste se il fatto avviene fuori dei casi espressamente consentiti dalla legge: non vi rientrano quindi tutti gli atti di installazione attuati da soggetti autorizzati, a norma delle disposizioni del codice di procedura penale o di altre norme specifiche di legge, purché restino nei limiti previsti dalla legge.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetto Subordinato installassero strumenti tali da influire sul libero scambio di comunicazioni relative a un sistema informatico e/o telematico, e tali da prendere cognizione, impedire o interrompere le comunicazioni stesse nell'interesse e a vantaggio della Società.

15.1.7 Reati di danneggiamento informatico

I reati di Danneggiamento informatico di cui agli artt. 635-bis, 635-ter, 63-quater e 635-quinquies presentano alcuni elementi costitutivi comuni, qui di seguito analizzati, ed elementi distintivi che verranno esaminati separatamente.
In linea generale, **tutti i reati di danneggiamento informatico sono posti a tutela della integrità dei cc.dd. beni informatici**, rappresentati da dati informazioni e programmi, e del c.d. domicilio informatico (sistema informatico e telematico).
Sotto il profilo oggettivo, le norme sopra richiamate individuano quali condotte alternative penalmente sanzionate: la distruzione, il deterioramento, alterazione o soppressione di informazioni, dati o programmi informatici altrui ovvero un sistema telematico e/o informatico altrui, ovvero il rendere inservibile, in tutto o in parte, od ostacolare gravemente il funzionamento del già menzionato sistema.
Si intende per:

- Distruzione: la eliminazione definitiva del dato o dell'informazione, ad esempio mediante smagnetizzazione del supporto informatico, che li contiene;
- Deterioramento: la diminuzione apprezzabile della funzione strumentale del dato o dell'informazione;
- Cancellazione: eliminazione definitiva, permanente e irreversibile del dato, informazione o programma, non più recuperabili;
- Alterazione: qualsiasi modifica strutturale del dato o del programma che ne impedisca il corretto funzionamento
- Soppressione: eliminazione materiale di un qualsiasi supporto informatico, su cui sono presenti dati, informazioni, programmi;
- Rendere inservibile, in tutto o in parte, un sistema informatico/telematico: rendere il sistema inidoneo a svolgere la funzione sua propria;
- Ostacolare gravemente il funzionamento di un sistema informatico/telematico: impedire il regolare e corretto funzionamento di un sistema.

Trattandosi di reati "a condotta libera", le suddette condotte criminose potranno essere realizzate con qualsiasi modalità e forma.
Sotto il profilo soggettivo, **è richiesta la coscienza e volontà di porre in essere le condotte sopra richiamate, con la consapevolezza della altruità della cosa** (dati, informazioni, programmi o sistemi informatici/telematici) oggetto della condotta stessa (dolo generico).

15.1.7.1 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Tale reato si configura nel caso in cui le condotte sopra indicate abbiano a oggetto dati, informazioni o programmi informatici altrui, appartenenti a soggetti pubblici o privati.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetto Subordinato manomettessero dati originali altrui o li sostituissero con altri nuovi e diversi nell'interesse e a vantaggio della Società.

15.1.7.2 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dalla Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

Il reato in esame si differenzia dal precedente sotto due profili: da un lato, **le condotte ivi previste sono punite a titolo di attentato, pertanto è sufficiente, ai fini della sua commissione, che sia stato posto in essere un «*fatto diretto a*» distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere; dall'altro lato, che i dati, le informazioni e i programmi tutelati dalla norma devono essere „qualificati", ossia essere «*utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità*».**

La norma ha quale peculiare finalità la tutela di tali dati informatici, considerati meritevoli di una maggior tutela rispetto ai dati, per così dire, „comuni", in virtù del rapporto di pertinenza ovvero di strumentalità con un soggetto pubblico ovvero in ragione della loro idoneità a soddisfare esigenze di carattere pubblicistico, a prescindere dalla sua natura pubblica o privata.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetti Subordinato ponesse/ro in essere qualsiasi condotta finalizzata a distruggere, deteriorare o cancellare dati, informazioni o programmi „pubblici", nell'interesse e a vantaggio della Società, indipendentemente dal fatto che la distruzione, il deterioramento, la cancellazione etc. avvenga effettivamente.

15.1.7.3 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui, mediante le condotte di cui all'art. 635-bis c.p., ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, vengano distrutti, danneggiati, resi in tutto o in parte inservibili sistemi informatici o telematici altrui o se ne ostacoli gravemente il funzionamento.

Per quanto concerne le modalità di condotta, la norma in esame richiama l'art. 635-bis c.p. (vedi precedente paragrafo 1.1.6), dal quale si differenzia perché quest'ultimo prevede il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, mentre l'art. 635-quater punisce il danneggiamento di sistemi informatici o telematici.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetti Subordinato ponesse/ro in essere le condotte sopra indicate, ad esempio, introducendo un c.d. programma worm all'interno di un sistema telematico altrui, il cui effetto è di esaurire le capacità di memoria dell'elaboratore riproducendosi all'infinito, nell'interesse e a vantaggio della Società.

15.1.7.4 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui il fatto di cui all'art. 635-quater c.p. sia diretto a distruggere, danneggiare, rendere – in tutto o in parte – inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento.

Al pari della fattispecie di cui all'art. 635-ter c.p., anche il reato in esame si configura come un delitto di attentato, la cui soglia di punibilità è, dunque, arretrata a «*fatti diretti*» a cagionare il danneggiamento di sistemi informatici/telematici „pubblici", che soddisfano, cioè, esigenze di pubblica utilità connesse ai servizi essenziali della società nei settori nevralgici, come l'energia, le telecomunicazioni, i trasporti, le comunicazioni, i servizi sanitari e la difesa nazionale.

Pertanto, la condotta delittuosa non deve necessariamente cagionare l'evento di danno, bastando semplicemente che la stessa sia diretta a tale scopo. Se, poi, dalla condotta deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema informatico o telematico di pubblica utilità, l'autore del reato verrà punito con una pena superiore.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetti Subordinato ponesse/ro in essere atti diretti ad arrecare un danno ad un sistema informatico essenziale, ad esempio, ai fini dell'erogazione e distruzione di energia elettrica, o ad interromperne il corretto funzionamento, nell'interesse e a vantaggio della Società.

15.1.8 Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)

La norma prevede che, se alcune delle condotte previste in materia di "Falsità in atti" riguarda un documento informatico, pubblico o privato, avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni concernenti rispettivamente il falso in atti pubblici e in scritture private.

Con riferimento all'art. 491-*bis* c.p. occorre precisare che per "*documento informatico*" deve intendersi la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti.

In merito all'efficacia probatoria che il "*documento informatico*" deve possedere per essere ritenuto tale, va sottolineato che:

- **Esso deve essere sottoscritto con firma elettronica** potendo, in caso contrario, soddisfare il requisito legale della forma scritta, a discrezione del giudice;
- Anche quando è munito di una firma elettronica "semplice" (cioè, non qualificata), potrebbe non avere efficacia probatoria, dipendendo tale effetto dalla decisione assunta dal giudice nel singolo caso concreto, una volta valutati parametri quali ad esempio le caratteristiche oggettive di qualità, sicurezza, integrità ed immodificabilità del documento informatico.

Pertanto, nel caso in cui il "documento informatico" non possieda alcuna efficacia probatoria, non si configureranno le fattispecie delittuose sopra.

Il documento informatico, come accennato, può essere pubblico o privato; pertanto, si ritiene utile indicare di seguito le definizioni offerte dalla giurisprudenza in tema di atto pubblico e scrittura privata cartacei.

Per «*atto pubblico*» si intende:

1. il documento redatto, nelle debite formalità, da un notaio o altro pubblico ufficiale autorizzato ad attribuirgli pubblica fede (ex artt. 2699 e 2700 c.c.), nonché
2. ogni altro atto formato da un pubblico ufficiale o da un incaricato di pubblico servizio (cfr. artt. 357 e 358 c.p.), nell'esercizio delle proprie funzioni, destinato a provare che una determinata attività sia stata da loro compiuta o sia avvenuta alla loro presenza, ovvero che, innanzi a loro, siano state rese dichiarazioni dalle quali possano scaturire effetti aventi rilevanza giuridica.

Quanto alla **«*scrittura privata*»**, in assenza di un "espressa definizione normativa, si è affermato che tale nozione deve essere «*desunta sia in via residuale, in rapporto a quella di atto pubblico, sia in diretto riferimento alla sua peculiare funzione, pacificamente individuata in quella di fissare in un documento, redatto senza l'assistenza di pubblico ufficiale, qualsivoglia dichiarazione di volontà o di scienza, avente rilevanza giuridica*».

I reati di falso informatico, così come le ipotesi tradizioni di falsità in documenti cartacei, possono avere a oggetto entrambe le tipologie di atti sopra indicate, ed essere commessi dal privato ovvero da un pubblico agente, anche in concorso con il privato, o per errore determinato dall'inganno altrui (c.d. falso per induzione).

Ciò che differenzia le diverse ipotesi di falsità in atti è indubbiamente la risposta sanzionatoria, che appare più grave con riferimento alle ipotesi di falsità commesse dai pubblici ufficiali (o incaricati di pubblico servizio). Appare opportuno, inoltre, precisare che gli atti pubblici o privati, informatici o cartacei, possono essere oggetto di:

- "Falso materiale", che si verifica in presenza di una condotta che esclude la genuinità dell'atto (i.e. perché quest'ultimo è stato contraffatto, ossia compilato da persona diversa da quella all'apparenza autrice dello stesso, ovvero alterato, vale a dire modificato in qualsiasi modo, in un momento successivo rispetto alla sua definitiva formazione);
- "Falso ideologico", che si ha, invece, allorquando nel documento si attestano fatti non conformi al vero.

Poiché le ipotesi di falsità sono molteplici, ci si limita a segnalare, a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, che il reato di falso informatico potrebbe configurarsi nel caso in cui un Soggetto Apicale e/o un Soggetto Subordinato rilasciasse/ro a terzi soggetti (ivi compresa la Pubblica Amministrazioni) dichiarazioni, riportate in un documento elettronico (es. documento word o pdf), non conformi al vero o comunque alterasse/ro un documento informatico redatto da altri senza averne alcun diritto, agendo così nell'interesse o a vantaggio della Società.

15.2 Principi generali di comportamento

Tutti i Destinatari del Modello, nell'espletamento delle rispettive attività e funzioni, devono agire nel rispetto, oltre che delle previsioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, delle procedure aziendali adottate dalla Società in relazione alle operazioni relative alle Attività Sensibili sopra identificate al fine di prevenire la commissione dei Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

In particolare, **i Destinatari devono conoscere e rispettare**:

- La documentazione inerente la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società;
- Le disposizioni organizzative emanate dalla Società al fine di stabilire una policy aziendale coerente ed uniforme;
- Le procedure interne della Società e di Gruppo relative alla gestione dei sistemi informatici.

Tutti i Destinatari del Modello devono conoscere e rispettare le disposizioni della Società in materia di sicurezza informatica e sicurezza sulle informazioni, come dettagliatamente illustrate anche nel Documento Programmatico per la Sicurezza adottato ed aggiornato annualmente dalla Società (DPS).

Le misure generali per la prevenzione dei Delitti informatici e trattamento illecito di dati della Società poste a presidio di attività finalizzate al trattamento illecito di dati sono:

- **la previsione di idonee procedure per l'assegnazione, la gestione e la revoca di credenziali di autorizzazione personale** (username, password, etc.) e la determinazione di coerenti termini di validità delle medesime;
- **l'adozione di idonee procedure per l'autenticazione ed il conseguente accesso agli strumenti informatici**;
- **l'attribuzione agli utenti del sistema informatico aziendale delle credenziali di accesso in forza del processo autorizzatorio al sistema informatico aziendale, ed in genere ai dati, informazioni, sistemi informatici e telematici,** nei limiti in cui tale accesso sia funzionale allo svolgimento del relativo incarico, e coerente agli obiettivi aziendali;

- **la responsabilizzazione di ogni singolo utente riguardo le attività di salvataggio e memorizzazione di dati,** nell'ambito dei più ampi presidi posti dalla Società a tutela della sicurezza, dell'integrità e della riservatezza dei dati;

- **la consapevolezza circa i limiti di utilizzo della strumentazione informatica e telematica aziendale** (es. internet e la posta elettronica) esclusivamente per ragioni di servizio e di carattere professionale;
- **l'espresso divieto di connessione, e conseguente consultazione, navigazione e streaming** ed estrazione mediante downloading a siti web che siano da considerarsi illeciti alla luce delle disposizioni organizzative interne della Società;
- la previsione del divieto di modifica delle configurazioni standard di software e hardware aziendale;
- l'espresso divieto di aggirare le regole di sicurezza imposte sugli strumenti informatici aziendali e sulle reti di collegamento interne ed esterne
- l'espresso divieto di eludere sistemi di controllo posti a presidio di, o al fine di restringere l'accesso a, sistemi informatici o telematici, e comunque di accedere ai predetti sistemi in mancanza delle necessarie autorizzazioni;
- l'espresso divieto di trasmettere o comunicare a terzi, o di acquisire a qualsiasi titoli da terzi, password, codici dati o informazioni di sorta, atti a consentire al solo legittimo detentore l'accesso o la permanenza all'interno di sistemi informatici o telematici.

15.3 Il responsabile interno per le attività sensibili

In linea con la *best practice*, la Società individua e nomina uno o più Responsabili Interni

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli di propria iniziativa o a seguito delle segnalazioni ricevute (si veda quanto previsto nella Parte Generale del Modello), l'OdV effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse alle attività Sensibili, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al Modello.

L'OdV verifica che le procedure operative aziendali diano piena attuazione ai principi e alle prescrizioni contenute nella presente parte speciale.

PARTE SPECIALE "M"

16. I REATI TRIBUTARI

16.1. Premessa

Per quanto concerne la presente Parte Speciale "M", si provvede, di seguito, a fornire una breve descrizione dei reati in essa contemplati, indicati nell'art. 25-quinquesdecies del d.lgs. 231/2001 [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020] che richiama le fattispecie delittuose così come recentemente aggiornate previste dal d. lgs. n. 74/2000.
Allo stato, sia astrattamente che più specificamente nello svolgimento delle attività della Società, costituisce l'insieme di fattispecie da maggiormente attenzionare atteso che comune denominatore sono quegli adempimenti contabili e fiscali che scandiscono tutti i rapporti di una società e formano oggetto di probabile controllo da parte delle Autorità.

16.1.1. Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

Previsto dall'art. 2, secondo cui "chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi, (…) quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria".
La pena è la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni, se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore a € 154.937,07 si applica la reclusione da sei mesi a due anni. Come previsto dall'art. 5-quinquies, commi 1, lett. a), e 2, D.L. 28 giugno 1990, n. 167, in vigore dal 30.9.2015, "Nei confronti di colui che presta la collaborazione volontaria ai sensi dell'articolo 5-quater:
a) è esclusa la punibilità per i delitti di cui agli articoli 2, 3, 4, 5, 10-bis e 10-ter del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, e successive modificazioni".

16.1.2. Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici

Previsto dall'art. 3, secondo cui, chiunque, fuori dai casi previsti dall'art. 2, "al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, congiuntamente:

- l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a € 30.000,00;
- l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al 5% dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o comunque, è superiore a € 1.500.000,00, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, è superiore al 5% dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a € 3.000,00.

Il fatto si considera commesso avvalendosi di documenti falsi quando tali documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria. Ai fini dell'applicazione della disposizione del comma 1, non costituiscono mezzi fraudolenti la mera violazione degli obblighi di fatturazione e di annotazione degli elementi attivi nelle scritture contabili o la sola indicazione nelle fatture o nelle annotazioni di elementi attivi inferiori a quelli reali". La pena è la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni. Sull'esclusione della punibilità per i reati di cui al presente articolo, si veda l'art. 5-quinquies, commi 1, lett. a), e 2, D.L. 28 giugno 1990, n. 167 di cui sopra.

16.1.3. Dichiarazione infedele

Previsto dall'art. 4, secondo cui, "fuori dei casi previsti dagli artt. 2 e 3, è punito con la reclusione da uno a tre anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, indica in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti, quando, congiuntamente:

l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a € 150.000,00;
l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi inesistenti, è superiore al 10% dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o, comunque, è superiore a € 3.000.000,00". Sull'esclusione della punibilità per i reati di cui al presente articolo, si veda l'art. 14, D.L. 25 settembre 2001, n. 350 e l'art. 5-quinquies, commi 1, lett. a), e 2, D.L. 28 giugno 1990, n. 167, aggiunto dall' art. 1, comma 1, L. 15 dicembre 2014, n. 186. Sull'estinzione dei delitti di cui al presente articolo, si veda il comma 3 dell'art. 1, L. 18 ottobre 2001, n. 383.

16.1.4. Omessa dichiarazione

Previsto dall'art. 5, secondo cui "E' punito con la reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni chiunque al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, non presenta, essendovi obbligato, una delle dichiarazioni relative a dette imposte, quando l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte ad € 50.000,00. E' punito con la reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni chiunque non presenta, essendovi obbligato, la dichiarazione di sostituto d'imposta, quando l'ammontare delle ritenute non versate è superiore ad € 50.000,00. Ai fini della disposizione prevista dai commi 1 e 1-bis non si considera omessa la dichiarazione presentata entro novanta giorni dalla scadenza del termine o non sottoscritta o non redatta su uno stampato conforme al modello prescritto". Sull'esclusione della punibilità per i reati di cui al presente articolo, si veda l'art. 14, D.L. 25 settembre 2001, n. 350 e l'art. 5-quinquies, commi 1, lett. a), e 2, D.L. 28 giugno 1990, n. 167, aggiunto dall' art. 1, comma 1, L. 15 dicembre 2014, n. 186. Sull'estinzione dei delitti di cui al presente articolo, vedi il comma 3 dell'art. 1, L. 18 ottobre 2001, n. 383. Vedi, anche, il comma 7 dell'art. 1, D.L. 30 dicembre 2009, n. 194.
Secondo l'art. 6 "I delitti previsti dagli artt. 2, 3 e 4 non sono comunque punibili a titolo di tentativo".

16.1.5. Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

Previsto dall'art. 8, secondo cui "E' punito con la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti. Ai fini dell'applicazione della disposizione prevista dal comma 1, l'emissione o il rilascio di più fatture o documenti per operazioni inesistenti nel corso del medesimo periodo di imposta si considera come un solo reato. Se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti è inferiore a € 154.937,07 (lire trecento milioni) per periodo di imposta, si applica la reclusione da sei mesi a due anni".
In deroga all'articolo 110 del Codice penale, i reati di cui agli artt. 2 e 8 non sono punibile a titolo di concorso.

16.1.6. Occultamento o distruzione di documenti contabili

Previsto dall'art. 10, secondo cui "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari".

16.1.7. Omesso versamento di ritenute dovute o certificate

Previsto dall'art. 10-bis, secondo cui "E' punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa entro il termine previsto per la presentazione della dichiarazione annuale di sostituto di imposta ritenute dovute sulla base della stessa dichiarazione o risultanti dalla certificazione rilasciata ai sostituiti, per un ammontare superiore a € 50.000,00 per ciascun periodo d'imposta". Sull'esclusione della punibilità per i reati di cui al presente articolo, si veda l'art. 5-quinquies, commi 1, lett. a), e 2, D.L. 28 giugno 1990, n. 167, aggiunto dall' art. 1, comma 1, L. 15 dicembre 2014, n. 186.

16.1.8. Omesso versamento di IVA

Previsto dall'art. 10-ter, secondo cui "E' punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa, entro il termine per il versamento dell'acconto relativo al periodo d'imposta successivo, l'imposta sul valore aggiunto dovuta in base alla dichiarazione annuale, per un ammontare superiore a € 50.000,00 per ciascun periodo d'imposta". Sull'esclusione della punibilità per i reati di cui al presente articolo, si veda l'art. 5-quinquies, commi 1, lett. a), e 2, D.L. 28 giugno 1990, n. 167, aggiunto dall' art. 1, comma 1, L. 15 dicembre 2014, n. 186.

16.1.9. Indebita compensazione

Previsto dall'art. 10-quater, secondo cui "E' punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti non spettanti, per un importo annuo superiore a € 50.000,00. È punito con la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti inesistenti per un importo annuo superiore ai € 50.000,00".

16.1.10. Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte

Previsto dall'art. 11, secondo cui "è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva. Se l'ammontare delle imposte, sanzioni ed interessi è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni. È punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori, indica nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila. Se l'ammontare di cui al periodo precedente è superiore ad € 200.000,00 si applica la reclusione da un anno a sei anni".

16.2. Principali aree di attività a rischio

In relazione alle tipologie di reati sopra descritte, facendo riferimento altresì a quanto già indicato nel paragrafo 10.3 può delinearsi una specifica area di attività astrattamente a rischio. Tuttavia, FIDES CONSULTING SRL svolge gran parte delle attività rientranti nelle aree di rischio potenziali sulla base di specifiche procedure e/o pratiche operative scritte rispondenti ai criteri imposti dal d.lgs 231/2001 per i modelli di organizzazione e gestione.
Le aree di attività ritenute più specificamente a rischio in relazione ai reati tributari sono considerate le seguenti:

PROCESSO	ATTIVITA' SENSIBILE
RAPPORTI CON I FORNITORI	1) Gestione del sistema di qualificazione dei fornitori 2) Raccolta e controllo delle richieste di acquisto 3) Richieste di offerte/preventivi, valutazione delle offerte, selezione dei fornitori e negoziazione 4) Emissione degli ordini di acquisto e stipulazione dei contratti 5) Verifica delle prestazioni/beni acquistati 6) Gestione degli acquisti urgenti e gestione dei conferimenti di incarichi a consulenti / professionisti esterni

CONTABILITA' FORNITORI	7) Gestione anagrafica fornitori 8) Registrazione delle fatture e delle note di credito 9) Liquidazione delle fatture 10) Monitoraggio delle fatture da ricevere e in scadenza 11) Gestione delle attività di contabilizzazione degli acconti pagati ai fornitori 12) Archiviazione della documentazione a supporto delle fatture
SPESE DI RAPPRESENTANZA	13) Gestione delle spese di rappresentanza sostenute con esponenti della P.A. 14) Gestione delle spese di rappresentanza sostenute con società commerciali 15) Gestione delle spese di rappresentanza con associazioni sportive o altri Enti privi di scopo di lucro
NOTE SPESE	16) Gestione delle missioni / trasferte 17) Gestione, controllo e autorizzazione delle note spese
RAPPORTI CON AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA	18) Effettuazione del calcolo delle imposte dirette e indirette, esecuzione dei versamenti relativi, predisposizione e trasmissione delle relative dichiarazioni 19) Attività che prevedono una interazione diretta con l'Amministrazione finanziaria (svolgimento di verifiche tributarie, presentazione di interpelli, avvio di contenzioso tributario, ecc.)
TESORERIA	20) Apertura / Chiusura di conti correnti 21) Registrazione degli incassi e dei pagamenti in contabilità generale 22) Riconciliazione degli estratti conto bancari e delle operazioni di cassa 23) Gestione dei registri delle varie casse aziendali
CONTABILITA' CLIENTI – SCRITTURE AUSILIARIE DI MAGAZZINO	24) Gestione anagrafica clienti 25) Emissione delle fatture attive 26) Registrazione delle fatture attive e delle note di credito 27) Archiviazione della documentazione a supporto delle fatture emesse 28) Registrazioni di carico e scarico merci da magazzino
FUNZIONE AMMINISTRATIVA-CONTABILE – SISTEMI IT	29) Archiviazione dei documenti aziendali, delle scritture contabili e dei registri fiscali obbligatori 30) Fatturazione elettronica 31) Back up con strumenti informatici dell'archivio contabile

DISMISSIONE DEI CESPITI – OPERAZIONI STRAORDINARIE	32)	Cessione di immobili aziendali o partecipazioni
	33)	Operazioni straordinarie
	34)	Prelievi e disposizioni dai conti correnti bancari

16.3. DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

Destinatari della presente Parte Speciale "M" sono l'Amministratore unico, la direzione amministrativa preposta alla redazione dei documenti contabili societari e della relativa documentazione fiscale, i revisori contabili, nonché i dipendenti soggetti a vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali nelle aree di attività a rischio, tutti qui di seguito tutti denominati "Destinatari".

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i "Destinatari", come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nell'art. 25 quinquesdecies del d.lgs. 231/2001.

16.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

In via generale, la presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico dei
"Destinatari" di:

- attuare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25-quinquesdecies del d.lgs. 231/2001);
- attuare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diveltarlo.

Conseguentemente, la presente Parte Speciale prevede l'espresso obbligo a carico dei "Destinatari" di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge in materia tributaria e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla contabilizzazione delle fatture attive e passive, rispettivamente, emesse e ricevute dalla Società, al calcolo ed al relativo pagamento delle imposte e/o comunque riconducibili alle attività sensibili alla commissione dei reati tributari sopra individuate;
2. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge in materia tributaria e di agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
3. assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
4. osservare le regole che presiedono all'autorizzazione di operazione straordinarie da parte del CdA e di quelle dirette a disciplinare le ipotesi di dismissione di cespiti, evitando rigorosamente di attuare comportamenti idonei a provocarne una diminuzione del patrimonio sociale funzionale e/o, comunque, idonea a costituire il presupposto della fattispecie penale della sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte;
5. effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutti gli adempimenti tributari previsti dalla legge.

Data la stretta correlazione della materia tributaria con la concreta rappresentazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, anche ai fini della presente Parte Speciale, in relazione ai suddetti comportamenti si rimanda, quale richiamo recettizio, alle prescrizioni già contenute nell'ambito della sezione riguardante i reati societari.

Inoltre, ad integrazione di quanto indicato nella richiamata Parte Speciale B – Reati Societari, per quanto di specifica pertinenza alla prevenzione dei reati tributari, sempre in relazione ai suddetti comportamenti è fatto divieto, in particolare, di:

- con riferimento al precedente punto 1:

a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione nelle dichiarazioni fiscali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà;

- con riferimento al precedente punto 2:

a) interpretare la normativa tributaria vigente in modo non coerente non solo con la lettera, ma anche con lo spirito delle leggi in vigore;

- con riferimento al precedente punto 3:

a) attuare comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento all'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale o della Società di revisione;

- con riferimento al precedente punto 4:

a) effettuare operazioni che, anche solo potenzialmente, siano idonee a provocarne una diminuzione del patrimonio sociale funzionale e/o, comunque, idonea a costituire il presupposto della fattispecie penale della sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte;

- con riferimento al precedente punto 5:

a) omettere di effettuare, con la dovuta completezza e trasparenza, tutti gli adempimenti tributari previsti a carico della Società dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria;

b) esporre nelle già menzionate dichiarazioni fiscali e trasmette all'Amministrazione finanziaria fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti;

c) attuare qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte dell'Amministrazione finanziaria.

16.5 Presidi applicativi

Di seguito si provvedono ad indicare i principi applicativi dei comportamenti di cui sopra in relazione a tutte le tipologie dei reati tributari disciplinate dalla presente Parte Speciale, che la Società si prefigge di attuare e che costituiscono i protocolli di decisione e controllo operativi nell'ambito delle diverse attività sensibili.

In particolare, la Società, con riferimento alle attività sensibili sopra individuate, ha assegnato le seguenti responsabilità, rispondendo a criteri di segregazione delle funzioni, dei ruoli e delle responsabilità, al fine di consentire un efficace monitoraggio.

<u>È compito dei Responsabili delle singole Unità Organizzative:</u>

- presentare al Responsabile Acquisti la richiesta di acquisto del bene o servizio;
- supportare il responsabile degli acquisti nel processo di ricezione beni e valutazione della conformità servizi;
- approvare le note spese (es. vitto, alloggio, rimborsi chilometrici) presentate dal personale dipendente appartenente alla propria Area Funzionale.

<u>È compito del Responsabile Acquisti:</u>

- definire i fabbisogni e gestire le richieste d'acquisto di beni e servizi che gli pervengono dai responsabili di funzione;
- definire in maniera precisa e puntuale le attività per le quali si rende necessaria la consulenza e i risultati attesi dalla consulenza (ove identificabili);
- gestire il processo di selezione dei fornitori, verifica e valutazione dell'attendibilità commerciale e professionale degli stessi nel rispetto del regolamento acquisti aziendale;
- definire il corrispettivo per la fornitura dei beni o servizi richiesti nel rispetto del regolamento acquisti aziendale; emettere ordini di acquisto (con il supporto del responsabile amministrativo) nel rispetto del regolamento acquisti aziendale;
- conservare tutta la documentazione prodotta nell'ambito del processo di acquisto (es. moduli compilati, contratti, accordi quadro, etc.).

<u>È compito del Responsabile dell'Unità Organizzativa per le attività di natura commerciale:</u>

- determinare le condizioni contrattuali ed analizzare la relativa documentazione;

- raccogliere tutti i documenti predisposti dal Cliente e verifica degli stessi;
- assicurare la corretta archiviazione della documentazione relativa alle attività di propria competenza;
- controllare che la quantità e qualità dei servizi erogati corrispondano a quelli richiesti dal cliente;
- assicurare la tracciabilità e la documentabilità dell'attività di trattativa con la Clientela e garantire periodici flussi informativi
- verso il Consiglio di Amministrazione e, a richiesta, l'OdV sull'attività;
- formulare le proposte commerciali da sottoporre alla clientela.

È compito del Responsabile Amministrazione:

- Gestione delle anagrafiche di clienti e fornitori;
- raccogliere i documenti fiscali predisposti dal fornitore (es. fatture) e verificare la corrispondenza tra fattura, merce o servizio ricevuto ed ordine inviato;
- effettuare le necessarie registrazioni dei documenti fiscali ricevuti dai fornitori per le operazioni di acquisto e/o emessi per le operazioni di vendita;
- gestione delle attività di contabilizzazione degli incassi e dei pagamenti;
- effettuare periodicamente la riconciliazione degli estratti conto bancari e delle operazioni di cassa
- monitorare l'utilizzo delle carte di credito che prevedono l'addebito su conto corrente aziendale;
- nell'ambito delle attività di predisposizione, approvazione e pubblicazione del Bilancio Civilistico nel rispetto della legislazione italiana, pianificare le attività necessarie alla chiusura della contabilità e alla redazione della prima bozza di bilancio, elaborando uno scadenziario che, integrando il "CALENDARIO DI PREPARAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE", indichi altresì le attività, con connesse responsabilità e tempistiche, funzionali all'accantonamento delle relative imposte;
- provvedere alla predisposizione di uno specifico documento contenente il calcolo dell'accantonato delle imposte dovute per l'anno di riferimento da presentare, unitamente alla prima bozza di bilancio di esercizio costituito da stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa, all'approvazione del Coniglio di Amministrazione
- provvedere alla valutazione della fattibilità finanziaria delle operazioni straordinarie prospettategli dall'Amministratore unico, valutando con il supporto di consulenti gli aspetti fiscali delle operazioni straordinarie;
- provvedere alla verifica della corretta identificazione, nella dichiarazione fiscale, del soggetto firmatario;
- verificare la conformità della dichiarazione effettivamente presentata (che può essere scaricata tramite il canale Entratel), con la copia cartacea conservata agli atti della società;
- verificare la corretta apposizione delle firme autografe previste (legale rappresentante, ed eventualmente collegio sindacale o revisore legale, intermediario incaricato della trasmissione), sulla copia cartacea che resta agli atti della società;
- ricevere le note spese di cui il dipendente e/o consulente richiede il rimborso, verificare la congruità delle spese, il rispetto delle procedure operative aziendali, l'esistenza dei documenti giustificativi e la loro corrispondenza con le spese autorizzate;
- curare l'archiviazione delle note spese rimborsate e dei relativi documenti giustificativi;
- svolgere attività di informativa e di controllo sui rimborsi ai dipendenti, al fine di assicurare il rispetto delle procedure aziendali e delle norme di legge.

È compito del *Legale rappresentante (Amministratore unico)*:

- sottoscrivere i contratti di acquisto con i fornitori;
- sottoscrivere i contratti di vendita con i clienti che non rientrano nelle deleghe operative attribuite al personale;
- formalizzare e motivare la decisione della Società di concerne contributi e/o sovvenzioni a terzi (siano essi esponenti della P.A., società commerciali, associazioni sportive o altri Enti privi di scopo di lucro) che possano qualificarsi quali spese di rappresentanza;

- verificare che i contratti e le proposte commerciali siano sottoscritte soltanto da soggetti aziendali formalmente autorizzati in tal senso mediante appropriata delega di funzioni o procura;
- proporre le eventuali operazioni straordinarie al Consiglio di Amministrazione;
- autorizzare le richieste di anticipo per trasferta, a seguito della ricezione di una richiesta, dopo aver preventivamente valutato la sua giustificazione e congruità rispetto alla relativa trasferta;
- autorizzare il pagamento della nota spese presentate, verificando preventivamente il corretto perfezionamento del relativo iter autorizzativo;
- eseguire il monitoraggio delle spese di trasferta;
- firmare la copia cartacea della dichiarazione fiscale conservata agli atti della Società;
- approvare le bozze del calcolo dell'accantonato delle imposte e del bilancio di esercizio costituita da stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa, presentate dal Responsabile Amministrativo e predisporre il progetto di bilancio da presentare all'approvazione dell'Assemblea dei Soci;
- autorizzare le operazioni straordinarie;
- definire le strategie di mercato;
- attribuire, all'interno dell'organizzazione aziendale, i poteri di firma dei contratti sottoscritti dalla rete commerciale coerentemente a quanto disposto nelle procedure aziendali (rilasciando, a tale scopo, apposita procura ai soggetti destinatari di tali poteri e/o delega di funzioni);
- definire i limiti operativi di delega da attribuire al personale aziendale per le operazioni di acquisto e di vendita;
- verificare che i contratti e le proposte commerciali siano sottoscritte soltanto da soggetti aziendali formalmente autorizzati in tal senso mediante appropriata delega di funzioni o procura.

È compito della *Società di revisione della Società*:

- monitorare, nel corso dell'annualità, il regolare adempimento di ogni onere dichiarativo e/o versamento in materia tributaria;
- analizzare ed esprimere il proprio giudizio sul progetto di bilancio di esercizio approvato dal Consiglio di Amministrazione nella relazione al bilancio da presentare all'Assemblea dei Soci;
- verificare l'adeguatezza dell'accantonamento delle imposte indicate nel progetto di bilancio, verificando accuratamente lo specifico documento del calcolo delle imposte predisposto dal Responsabile Amministrativo;
- sottoscrive, unitamente al legale rappresentante, la dichiarazione dei redditi del periodo di competenza
- formalizzare all'Amministratore unico la propria relazione al bilancio mediante la quale riferire all'assemblea sugli esiti dell'attività di vigilanza svolta nel corso dell'esercizio, evidenziandone gli elementi più significativi, nonché i fatti rilevanti accaduti durante l'esercizio sociale, dando particolare evidenza delle verifiche condotte sul calcolo delle imposte accantonate a bilancio e sulle eventuali operazioni straordinarie poste in essere dalla Società.

19.6 VERIFICHE PERIODICHE E ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

La sempre maggiore efficienza ed acquisizione di automatismo richiede la creazione e la implementazione di meccanismi di controllo.

19.6.1. Il Sistema di Controllo Interno

Al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nei precedenti paragrafi, la Società ha predisposto e implementato appositi presidi organizzativi e di controllo al fine di prevenire e controllare il rischio di commissione dei reati nello svolgimento delle attività a rischio individuate.

Tutte le funzioni coinvolte in tali attività sono tenute ad osservare le disposizioni di legge esistenti in materia, le prescrizioni previste dal d.lgs. 231/2001, nonché quanto previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal Codice Etico.

Relativamente a ciascuna area di rischio sono stati individuati e sintetizzati le attività e i controlli di:

- primo livello propri dei vari soggetti o funzioni che definiscono e gestiscono i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi, ed i relativi rischi (Responsabili di Funzione, Responsabili di aree o processi specifici, Responsabili Unità Organizzative, Dipendenti);
- secondo livello esercitati, in autonomia, dai Responsabili Unità Organizzative nominati quali Responsabili interni delle singole Parti Speciali (cd. "Key Officer") e dal Responsabile della funzione "Total Quality Management";
- terzo livello in capo all'Organismo di Vigilanza, che sono riportati di seguito al paragrafo 19.6.2

19.6.2. Compiti ed attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) svolge la sua funzione nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. n. 231/2001, dal Modello 231 adottato dalla Società, con ciò facendosi espresso riferimento a quanto disciplinato al paragrafo 4, rubricato "Organismo di Vigilanza" della Parte Generale dello stesso Modello 231.

In particolare, l'OdV ha il compito di controlli chiave di terzo livello:

- verificare l'osservanza, l'attuazione e l'adeguatezza del Modello (Parte Generale, Parti Speciali) in ottica di prevenzione della commissione dei reati individuati nella presente Parte Speciale;
- vigilare sull'effettiva applicazione della Parte Generale, delle Parti Speciali del Modello e rilevazione delle deviazioni comportamentali dei soggetti destinatari qualora riscontrati dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni ritenute necessarie, il sistema di deleghe e procure e il sistema autorizzativo in vigore;
- verificare periodicamente il rispetto del principio di separazione di funzioni all'interno delle singole aree operative ed in particolare per quanto riguarda le attività sensibili rilevate;
- verificare il rispetto delle procedure operative esistenti sulle aree sensibili;
- curare l'aggiornamento del Modello.

19.6.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è necessario che sia definito ed attuato un costante scambio di informazioni tra i destinatari del Modello e l'Organismo di Vigilanza stesso.

In particolare, al fine della concreta attuazione della presente Parte Speciale, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società sono individuate due tipologie di flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza:

1) SEGNALAZIONI, da inviare in caso di rilevazione di gravi comportamenti illegali (frode, corruzione, etc.) o più in generale di comportamenti non corretti nella conduzione del lavoro e degli affari in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Tutti soggetti coinvolti nelle attività sensibili sono infatti tenuti a segnalare tempestivamente all'OdV, tramite i canali informativi specificamente identificati:

- violazioni di leggi e norme applicabili;
- violazioni conclamate o sospette, del Modello o delle procedure ad esso correlate o degli elementi che lo compongono;
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Codice Etico adottato dalla Società;
- eventuali deroghe alle procedure decise in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione, indicando la motivazione ed ogni anomalia significativa riscontrata;

2) FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI, provenienti delle singole Funzioni aziendali coinvolte nelle attività a rischio, relativi alle notizie rilevanti ed alle eventuali criticità individuate nell'ambito dell'area aziendale di appartenenza, per consentire all'Organismo stesso di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello.

Oltre all'informativa relativa alle eventuali irregolarità riscontrate dai vari soggetti aziendali, l'OdV necessita infatti di ricevere informazioni specifiche relative alle attività sensibili allo scopo di poter svolgere adeguata vigilanza sulle stesse. A tal fine la Società individua e nomina, attraverso la formalizzazione di specifica lettera di incarico, specifici Responsabili interni delle singole Parti Speciali (Key Officers), ovvero soggetti aziendali coinvolti nelle attività sensibili a cui viene attribuita la responsabilità di analizzare e trasmettere all'Organismo di Vigilanza con periodicità annuale dei report informativi, il cui contenuto è comunicato contestualmente alla nomina.

ALLEGATI

- A1 Procedure del Sistema Qualità
- A2 DVR Napoli - Milano
- A3 Visura camerale
- A4 Certificazione Rating Legalità
- A5 Organigramma con Deleghe di poteri e procure
- A6 Elenco reati presupposto