



VIDIERRE S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

(adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 26 giugno 2018

PARTE GENERALE.....	3
1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	4
1.2 LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	4
1.3 SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	5
1.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	6
2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI VIDIERRE	7
2.1 DESCRIZIONE SINTETICA DELLA SOCIETÀ.....	7
2.2 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	7
2.3 SCOPO E PRINCIPI BASE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2.4 STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	9
2.5 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	10
3 LE FATTISPECIE DI REATO.....	10
3.1 REATI PREVISTI DAL CODICE PENALE CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	10
3.2 REATI SOCIETARI (ART. 25-TER, D. LGS. 231/2001).....	14
3.3 REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES, D. LGS. 231/2001)	15
3.4 REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES, D. LGS. 231/2001).....	17
3.5 REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES, D. LGS. 231/2001).....	18
3.6 ALTRE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001.....	19
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
4.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ	20
4.3 CESSAZIONE DALL'INCARICO.....	21
4.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4.5 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELLA SOCIETÀ.....	23
4.6 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.6.1 WHISTLEBLOWING	25
5 DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	26
5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	26
5.2 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI.....	26
6 IL SISTEMA DISCIPLINARE	27
6.1 PRINCIPI GENERALI.....	27
6.2 PROVVEDIMENTI SANZIONATORI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	27
6.3 PROCEDIMENTO SANZIONATORIO.....	29
7 ALTRE MISURE DI TUTELA.....	29

VIDIERRE S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

7.1	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	29
7.2	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI.....	30

VIDIERRE S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Parte generale

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D. Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001 un ente può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogni qualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di conseguire un beneficio alla società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

La responsabilità incombe sulla società ogni qualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

La responsabilità amministrativa della società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

1.2 Le fattispecie di reato previste dal Decreto

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

Tali fattispecie di reato possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D. Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-ter D. Lgs. 231/2001);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D. Lgs. 231/2001);

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 D. Lgs. 231/2001);
- reati societari (art.25-ter del D. Lgs. 231/2001)¹;
- reati in materia di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art.25-quater D. Lgs. 231/2001);
- reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quarter.1 D. Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001);
- reati di manipolazione di mercato e abuso di informazioni privilegiate (art.25-sexies D. Lgs. 231/2001);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art.25-septies D. Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D. Lgs. 231/2001)
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D. Lgs. 231/2001);
- reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (art. 25-decies D. Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della l. 16 marzo 2006, n. 146, di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001");
- reato di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (art. 25-duodecies D. Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D. Lgs. 231/2001)

Si rinvia all'Allegato 1 (Elenco Reati) del presente documento per l'elenco puntuale dei reati previsti dal Decreto.

1.3 Sanzioni previste dal Decreto

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico della società sono previste le seguenti sanzioni:

¹ Così come modificati dalla legge 190/2012 in relazione all'introduzione del reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) e della più recente Legge del 21 maggio 2015, n. 69 (L. 69/2015) con riferimento alla nuova formulazione dei reati di "false comunicazioni sociali" (art. 2621 c.c.) "false comunicazioni sociali delle società quotate" (art. 2622) e del nuovo "false comunicazioni sociali di lieve entità" (art. 2621-bis), con relativa ridefinizione delle sanzioni.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge;
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione, tenuto conto delle dimensioni della Società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

1.4 La condizione esimente: i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto caratteristico del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

L'ente non risponde infatti dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;

VIDIERRE S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

La responsabilità amministrativa degli enti è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI VIDIERRE

2.1 Descrizione sintetica della Società

Vidierre s.r.l., società leader nella media intelligence, offre servizi a privati, Enti, Istituzioni, Aziende per il monitoraggio, registrazione, analisi e catalogo di apparizioni di marchi, claim, prodotti e personaggi su web, tv, stampa e radio. Opera nel settore dei servizi di consulenza al marketing, della pianificazione degli investimenti pubblicitari, nonché il monitoraggio, l'elaborazione e la misurazione dei ritorni pubblicitari.

La Società ha maturato, nel tempo, competenze nell'ambito dello sviluppo di applicazioni e IT services attraverso l'impiego di tecnologie di analisi, strumenti e sistemi di sicurezza evoluti ed è in grado di fornire soluzioni mirate alle diverse esigenze di organizzazioni private, istituzioni pubbliche, operatori della comunicazione.

2.2 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività della Società e con l'ottica di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, Vidierre ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D. Lgs. 231/2001 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti, dei soci, dei committenti e del pubblico, nonché di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società secondo le disposizioni del D. Lgs 231/2001.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato in seguito adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello come espressione dell'Organo Dirigente della Società.

Prima dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e conformemente all'art. 6.1. lett. b), il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, con elevate caratteristiche di professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che ha il compito di assicurare l'efficacia, verificare l'osservanza e curare l'aggiornamento del Modello stesso.

2.3 Scopo e principi base del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la predisposizione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello consistono nel:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi della Società (come richiamati nel Codice di comportamento) anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio all'Ente;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti le prescrizioni del D. Lgs 231/2001 e le linee guida elaborate dalle principali associazioni rappresentative degli Enti (tra cui Confindustria).

In particolare:

- È stato adottato il Codice di comportamento con riferimento alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 231/2001.
- Sono stati verificati i poteri autorizzativi e di firma nonché le procedure manuali e informatiche atte a regolare lo svolgimento dell'attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo.
- Sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del D. Lgs 231/2001 attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi, con particolare riferimento ai 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. L'Ente, in particolare, ha proceduto ad una attenta analisi finalizzata alla individuazione delle aree potenzialmente interessate.
- Per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state adeguate le relative procedure organizzative.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- È stato identificato un Organismo di Vigilanza, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili.
- Sono stati attribuiti a tale Organismo di Vigilanza e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente.
- È stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un Sistema Disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello.
- È stata avviata un'operazione di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sul Modello, sulle procedure aziendali e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice di comportamento.

Il sistema di controllo interno in atto si basa sui principi base di:

- Adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note, istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti)
- Partecipazione - ove possibile - di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni
- Formalizzata separazione delle funzioni (ad esempio funzione richiedente l'acquisto diversa dalla funzione erogante il pagamento) per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo
- Adesione al Codice di comportamento (ad esempio, regole di comportamento con le Pubbliche Amministrazioni)
- Idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza
- Obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare un sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza di situazioni di criticità generale o particolare
- Obbligo di documentazione dei controlli effettuati (eventualmente attraverso la redazione di verbali)
- Applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice di comportamento e delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Pertanto, scopo del Modello è la predisposizione di un sistema organizzativo formalizzato e chiaro per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con la specifica previsione dei momenti di controllo e delle sanzioni derivanti da violazioni delle regole adottate.

2.4 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società si compone di una Parte Generale e di nove Parti Speciali:

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si integra con i contenuti del Codice di comportamento adottato dalla Società.

2.5 Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'Organo di Vertice della Società, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse esclusivamente al Consiglio di Amministrazione della stessa.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un diverso Organismo di Vigilanza;
- l'adeguamento del Modello in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

È previsto, nelle competenze del Presidente, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali;
- l'inserimento di nuove aree a rischio;
- le variazioni di denominazioni di funzioni aziendali;
- la modifica o aggiornamento di procedure organizzative o di altre componenti del Modello;
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

3 LE FATTISPECIE DI REATO

Ai fini dell'applicazione del D. Lgs. 231/2001, le fattispecie di reato di maggiore interesse, in relazione all'attività specifica della Società, riguardano principalmente i:

3.1 Reati previsti dal Codice Penale contro la Pubblica Amministrazione

In particolare, le fattispecie in questione sono:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.): *“chiunque, estraneo alla Pubblica Amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro Ente Pubblico o dalle Comunità Europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da 6 mesi a 4 anni”*. Questa fattispecie delittuosa è finalizzata alla repressione del fenomeno delle frodi nei finanziamenti pubblici. L'interesse protetto dalla norma è la corretta gestione delle risorse pubbliche destinate a fini di incentivazione economica. Soggetto attivo del reato è qualsiasi privato estraneo all'apparato organizzativo della P.A. La condotta incriminata presuppone l'avvenuta concessione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti e consiste nella mancata destinazione degli stessi alle finalità di pubblico interesse per cui sono stati erogati, sia in ipotesi in cui il beneficiario ometta del tutto di impiegare le

Modello di organizzazione, gestione e controllo

somme ricevute, sia in ipotesi di destinazione a uno scopo diverso da quello per il quale il contributo, la sovvenzione o il finanziamento è stato concesso.

- *Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.): “salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall’art. 640 bis, chiunque mediante l’utilizzo, la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero nell’omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo comunque denominate, concesse o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità Europee, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni (....)”*. La norma in questione tutela il complesso delle risorse pubbliche destinate a obiettivi di incentivazione economica. La condotta, infatti consiste, nell’utilizzo o presentazione di dichiarazioni o documenti falsi ovvero nell’omissione di informazioni dovute al fine di conseguire l’erogazione pubblica. Soggetto attivo del reato è qualsiasi privato estraneo all’apparato organizzativo della Pubblica Amministrazione.
- *Truffa (art. 640, comma 2, n.1 c.p.): “Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a se o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa da euro 51 a euro 1032. La pena è della reclusione da 1 a 5 anni e della multa da euro 309 a euro 1549 (..), se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (...)”*. Per configurare il reato della truffa è necessario che ricorrano gli artifici o i raggiri, l’induzione in errore e l’ingiusto profitto con altrui danno. Ai sensi dell’D. Lgs 231/2001 il reato di truffa è preso in considerazione con esclusivo riferimento al caso in cui il fatto sia commesso a danno dello Stato o di altro ente pubblico.
- *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.): “la pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d’ufficio se il fatto di cui all’art. 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici e delle Comunità europee”*. Come per le fattispecie di indebita percezione di erogazioni e di truffa a danno dello Stato sopra esaminate, anche per l’art. 640 bis l’interesse protetto è il complesso delle risorse pubbliche destinate a obiettivi di incentivazione economica in relazione alla fase propedeutica alla concessione delle erogazioni pubbliche. Anche in questo caso devono ricorrere gli elementi tipici della truffa, con la particolarità dell’oggetto della frode, costituito da finanziamenti, mutui agevolati, etc.
- *Frode informatica (art. 640 ter c.p.): “Chiunque alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o a esso pertinenti procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con danno altrui, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da € 51 a € 1032 (..)”*. Il reato di frode informatica ha gli stessi elementi costitutivi del reato di truffa, dal quale si differenzia solamente poiché l’attività fraudolenta dell’agente investe non il soggetto passivo, bensì il sistema informatico o telematico di pertinenza del soggetto medesimo. Ai fini dell’applicabilità del D. Lgs 231/2001 tale reato si

Modello di organizzazione, gestione e controllo

applica solo nei casi in cui il titolare del sistema informatico sia rappresentato dallo Stato o altro ente pubblico.

- Concussione (art. 317 c.p.): *“Il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni”*. Il reato di concussione è il più grave tra quelli realizzabili dai soggetti pubblici contro la P.A. e risponde all’esigenza di impedire la strumentalizzazione di tale ruolo con lo scopo di costringere o indurre taluno alla dazione o alla promessa di prestazioni non dovute. L’interesse protetto è ravvisato nel regolare funzionamento della P.A. sotto il profilo del buon andamento e dell’imparzialità. La costrizione o l’induzione devono essere realizzate con abuso della qualità o dei poteri di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. Nel reato in esame il soggetto privato (concusso) non è punito.
- Corruzione per un atto d’ufficio (art. 318 c.p.): *“Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per se o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d’ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino ad un anno”*. Il reato di corruzione richiede la contemporanea presenza di due o più soggetti (pubblico e privato) e consiste in un accordo criminoso avente ad oggetto l’attività funzionale della P.A. Soggetti attivi del reato di corruzione sono, quindi, il pubblico ufficiale e l’incaricato di un pubblico servizio qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato (art. 320 c.p.) e, naturalmente, il privato. La condotta incriminata consiste: a) da parte del soggetto pubblico, nel ricevere una retribuzione non dovuta o nell’accertarne la promessa; da parte del privato, nel dare o nel promettere la retribuzione medesima. Con riguardo al criterio di distinzione tra il reato di concussione e quello di corruzione occorre fare riferimento, in relazione al primo, allo stato di soggezione del cittadino di fronte al titolare di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, mentre, in relazione alla corruzione, assume rilevanza il libero accordo tra il soggetto privato e il soggetto pubblico, in posizione di parità. L’art. 318 c.p. disciplina la così detta “corruzione impropria”, che si caratterizza per la conformità ai doveri di ufficio dell’atto cui l’accordo si riferisce.
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.): *“Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per se o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.”* La fattispecie di “Corruzione propria” è caratterizzata dalla contrarietà dell’atto ai doveri d’ufficio, dove per atto contrario deve intendersi sia quello illecito o illegittimo sia quello che, se pure formalmente regolare, sia posto in essere dal pubblico ufficiale o da incaricato di pubblico servizio. (art. 320 c.p.), prescindendo volutamente dall’osservanza dei doveri a lui incombenti.
- Corruzione in atti giudiziari (art.319 ter c.p.): *“Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. (..)”*. La fattispecie di corruzione in esame sussiste nel caso in cui la condotta abbia il fine di favorire o danneggiare una parte in un processo

Modello di organizzazione, gestione e controllo

civile, penale o amministrativo. I soggetti attivi del delitto in esame sono i pubblici ufficiali e i privati che con essi concorrono.

- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.): *“Le pene stabilite nel primo comma dell’articolo 318, nell’articolo 319, nell’articolo 319 bis, nell’articolo 319 ter e nell’articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all’incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità”*. E’ punito il soggetto privato che dà o promette denaro o altra utilità al pubblico ufficiale o all’incaricato di pubblico servizio affinché egli compia un atto del suo ufficio (art. 318, comma 1, c.p.) o un atto contrario ai doveri d’ufficio ovvero al fine di compensarlo per il compimento dell’atto contrario ai doveri d’ufficio. (art. 319 c.p.).
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.): *“Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l’offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell’articolo 318, ridotta di un terzo. Se l’offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere od a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l’offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell’articolo 319, ridotta di un terzo (..). La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all’incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall’articolo 318. (...)”*. Secondo la dottrina e la giurisprudenza prevalenti tale figura è inquadrata come una fattispecie autonoma di tentativo del reato di corruzione propria e impropria; sotto il profilo della condotta incriminata si distingue l’ipotesi di istigazione alla corruzione attiva da quella di istigazione alla corruzione passiva. Nella prima il soggetto attivo è il privato, il quale offre o promette denaro o altra utilità non dovuta per indurre il pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio a compiere, omettere o ritardare un atto dell’ufficio o un atto contrario ai doveri d’ufficio. Nell’istigazione alla corruzione passiva il soggetto attivo è invece il pubblico ufficiale o l’incaricato di pubblico servizio, che sollecita al privato una promessa o d’azione di denaro o altra utilità. Le sanzioni pecuniarie previste in relazione ai reati di concussione e di corruzione si applicano all’ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate dagli articoli 320 (persona incaricata di un pubblico servizio) e 322 bis (membri degli organi delle Comunità europee e funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) del Codice Penale.

Per tali fattispecie di reato sono stati previsti specifici sistemi di controllo interno basati sulla previsione di:

- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- formalizzata separazione delle funzioni organizzative della Società nelle diverse fasi di un processo;
- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti.

3.2 Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. 231/2001)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.). *“Fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da uno a cinque anni. La stessa pena si applica anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.”* Si precisa che la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto; le informazioni false o omesse devono essere rilevanti e tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società; la responsabilità si ravvisa anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla Società per conto di terzi.
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.). Il reato consiste nell'impedire o ostacolare, mediante occultamento di documenti o altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione attribuite ai soci, ad altri Organi Sociali, ovvero alle società di revisione.
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.). *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo”.* Tale reato si configura laddove gli Amministratori, il Presidente, i Sindaci e i liquidatori, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla Società.
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). *“Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi”.* La norma sanziona i soggetti che espongono alle

Modello di organizzazione, gestione e controllo

autorità pubbliche di vigilanza fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, ovvero occultano, con mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, le notizie che avrebbero dovuto essere comunicate alle Autorità, con la consapevolezza di ostacolarne, di tal guisa, le funzioni di vigilanza.

3.3 Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. 231/2001)

- Ricettazione (art. 648 c.p.). *“Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare, è punito con la reclusione da due ad otto anni e con la multa da 516 euro a 10.329 euro. La pena è della reclusione sino a sei anni e della multa sino a 516 euro, se il fatto è di particolare tenuità. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando [648-bis] l'autore del delitto, da cui il denaro o le cose provengono, non è imputabile o non è punibile ovvero quando manchi una condizione di procedibilità [336-346 c.p.p.] riferita a tale delitto”*. Il bene giuridico tutelato dalla norma è il patrimonio; secondo alcuni l'interesse tutelato è anche quello della amministrazione della giustizia. Il delitto di ricettazione può essere integrato da chiunque - senza che sia configurabile concorso nel reato presupposto - acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto o, comunque, si intromette per farle acquistare, ricevere od occultare, al fine di ottenere per sé o per altri un profitto. Per la ricorrenza della fattispecie in questione è necessario che il denaro o le cose provengano dalla commissione di un precedente delitto (ad es., furto, rapina, ecc.) che costituisce il presupposto della ricettazione. E', altresì, necessario che l'autore del reato abbia come finalità quella di perseguire – per sé o per terzi - un profitto, che può anche non essere di carattere patrimoniale. Le nozioni di acquisto e ricezione fanno riferimento a tutti gli atti mediante i quali il soggetto agente entra nella disponibilità materiale del denaro o delle cose provenienti da delitto. L'occultamento implica il nascondimento del denaro o delle cose. Sotto il profilo oggettivo, è pure rilevante l'intromissione nell'acquisto, nella ricezione o nell'occultamento dei beni, per la cui integrazione è sufficiente che il mediatore metta in contatto, anche in modo indiretto, le parti. Perché l'autore dei fatti sia punibile per il delitto di ricettazione è necessario che agisca con dolo – anche nella forma eventuale - ossia che sia a conoscenza della provenienza illecita del denaro o delle cose e le voglia acquistare, ricevere, occultare o, dolosamente, voglia intromettersi nel favorire queste condotte. Un ulteriore elemento della fattispecie è la necessaria ricorrenza del dolo specifico, ovvero l'autore del fatto deve essere consapevole di raggiungere – o di far raggiungere a terzi – un profitto dal reato. L'assenza del dolo tipico della ricettazione potrebbe portare, comunque, ad una incriminazione per incauto acquisto.
- Riciclaggio (art. 648 bis). *“Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da 1.032 euro a 15.493 euro. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale. La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la*

Modello di organizzazione, gestione e controllo

pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648". Il delitto di riciclaggio è un c.d. reato plurioffensivo, in quanto i beni tutelati dalla norma possono essere diversi, ossia l'amministrazione della giustizia, il patrimonio e, a seconda delle fattispecie, anche l'ordine pubblico ed economico. Il delitto di riciclaggio punisce chiunque, senza che sia configurabile concorso nel reato presupposto, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare la identificazione della loro provenienza delittuosa. Come per il delitto di ricettazione, anche per le ipotesi di riciclaggio, è necessario che il denaro, i beni o le altre utilità (rientrano nella previsione della norma anche le aziende, i titoli, i diritti di credito) provengano dalla commissione di un precedente delitto non colposo (ad es., reati tributari, reati contro il patrimonio, ecc.) che ne costituisce il presupposto. La condotta della sostituzione del denaro, dei beni o di altre utilità di provenienza delittuosa, consiste nell'"occultamento" della illegittima provenienza del denaro, dei beni, delle utilità mediante il rimpiazzo degli stessi. Il trasferimento implica il passaggio del denaro, dei beni o delle altre utilità da un soggetto ad un altro soggetto in modo che si disperdano le tracce della illegittima provenienza. L'ulteriore condotta che punisce qualsivoglia operazione che sia tale da ostacolare la identificazione del denaro, dei beni o delle altre utilità è idonea a sanzionare qualsiasi attività diretta a riciclare il denaro, i beni o le altre utilità. Sotto il profilo dell'elemento soggettivo, è richiesta la ricorrenza del dolo generico, inteso quale consapevolezza della provenienza delittuosa del bene e volontà della realizzazione delle condotte sopra indicate (sostituzione, trasferimento, compimento di altre operazioni al fine di ostacolare l'identificazione di denaro, dei beni o delle utilità).

- *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter). "Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da 1.032 euro a 15.493 euro. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale. La pena è diminuita [65] nell'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 648. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648". Con riferimento al reato in questione gli interessi tutelati sono il patrimonio e, in generale, l'ordine economico. Salvo che la condotta sia riconducibile alle ipotesi di cui all'art 648 (ricettazione) o all'art. 648 bis (riciclaggio), è punibile chiunque impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, sempre che l'autore non abbia concorso alla realizzazione del reato presupposto (ad es., furto, reati tributari, reati di falso, ecc.).*
- *Autoriciclaggio (art. 648-ter.1). "Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da € 5.000,00 a €25.000,00 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da e 2.500,00 a e 12.500,00 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto legge 13 maggio 1991, n.*

Modello di organizzazione, gestione e controllo

152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni. Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale. La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648." Ai sensi del dell'D Lgs 231/2001 oltre che vietare condotte tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25-octies del Decreto, si vieta ai dipendenti, collaboratori o consulenti di porre in essere qualsiasi comportamento che, pur non integrando in concreto alcuna delle ipotesi criminose sopra delineate, possa in astratto diventarlo; di porre in essere o agevolare operazioni o attività che non siano rispettose delle norme del Codice di comportamento; di porre in essere attività che siano in contrasto con le procedure e i principi di controllo in esse previste ai fini della prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

3.4 Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/2001)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.) *"Chiunque cagiona per colpa [c.p. 43] la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da: 1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni; 2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici." Ai sensi del D. Lgs. 231/2001, la fattispecie riveste rilevanza solamente in caso di morte di un dipendente, collaboratore e/o consulente in conseguenza di una violazione delle norme in materia antinfortunistica e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. E' possibile che l'evento si verifichi a causa dell'errato svolgimento dei compiti del Datore di Lavoro ovvero del R.S.P.P. e che questi non possano, conseguentemente, ritenersi esenti da responsabilità quando la loro negligenza, imprudenza, imperizia, ovvero il loro errore valutativo, abbiano prodotto non solo l'insorgere di una situazione di pericolo, ma anche la sopravvenienza di un conseguente evento lesivo.*

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) *“Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima [c.p. 583], della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa [c.p. 120; c.p.p. 336], salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale”*. Ai sensi del comma 1 dell'art. 583 c.p., la lesione è considerata grave nei seguenti casi: "1) se dal fatto deriva 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; 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo". Ai sensi del comma 2 dell'art. 583 c.p., la lesione è considerata invece gravissima 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". I presupposti per la sussistenza della responsabilità dell'autore della condotta, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono i medesimi di cui al precedente punto in materia di Omicidio Colposo. Perché si venga a configurare la responsabilità amministrativa, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 è necessario che i reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente (ad esempio in termini di risparmi di costi per la salute e sicurezza sul lavoro).

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e valutate idonee ed efficaci. Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione realizzate dall'Ente sono sottoposte a monitoraggio qualificato.

3.5 Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/2001)

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 D. Lgs. 25.7.1998 n. 286 [commi 12, 12-bis, 12-quinquies]): *“Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze*

Modello di organizzazione, gestione e controllo

lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato. [12-bis] Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

[12-ter] Con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

[12-quater] Nelle ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo di cui al comma 12-bis, è rilasciato dal questore, su proposta o con il parere favorevole del procuratore della Repubblica, allo straniero che abbia presentato denuncia e cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, un permesso di soggiorno ai sensi dell'articolo 5, comma 6.

[12-quinquies] Il permesso di soggiorno di cui al comma 12-quater ha la durata di sei mesi e può essere rinnovato per un anno o per il maggior periodo occorrente alla definizione del procedimento penale. Il permesso di soggiorno è revocato in caso di condotta incompatibile con le finalità dello stesso, segnalata dal procuratore della Repubblica o accertata dal questore, ovvero qualora vengano meno le condizioni che ne hanno giustificato il rilascio.”

- Disposizioni contro le migrazioni clandestine (art. 12, D. Lgs. n. 286 del 25.7.1998, cd. Testo Unico sull'Immigrazione - T.U.I):
 - *[commi 3, 3-bis, 3-ter], vale a dire la condotta di chi “promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l’ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente”, ivi comprese le relative aggravanti. Per tale condotta si applica all’ente la sanzione pecuniaria da 400 a 1.000 quote;*
 - *[comma 5], vale a dire la condotta di chi “al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell’ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato”. Per tale condotta si applica all’ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote.*

Oltre alle sanzioni pecuniarie, nei casi di condanna per i delitti di cui ai due punti sopra riportati, sono previste anche le sanzioni interdittive (ex art. 9) per una durata non inferiore a un anno.

3.6 Altre fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001

I reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 615 ter e ss. c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), i delitti contro la personalità individuale (art. 600 e ss. c.p.), i reati di criminalità organizzata (art. 416 c.p.), i reati

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ambientali (art. 452 bis e ss. c.p.), i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 171 bis e ss. L. 633/1941) sono presidiati, oltre che dai sistemi di controllo previsti per i reati contro la Pubblica Amministrazione, dall'applicazione delle regole contenute nel Codice di comportamento e, laddove necessario, dalle singole procedure organizzative.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 - art. 6, comma 1, lett. a) e b) - una società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. 231/2001 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (adottato ed efficacemente attuato) e di curarne l'aggiornamento a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In questo quadro, la Società ha nominato un Organismo di Vigilanza i cui meccanismi di funzionamento sono regolati all'interno del regolamento predisposto.

L'organismo incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto dalla Società risponde ai requisiti di:

- Autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- Professionalità, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- Continuità di azione, in quanto si tratta di struttura costituita ad hoc e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico finanziari.

Il Presidente e il Consiglio di Amministrazione valutano annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interessi in capo al componente dell'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza.

4.2 Cause di ineleggibilità e inconferibilità

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che il soggetto designato quale Organismo di Vigilanza non dovrà avere vincoli di parentela con i soggetti componenti gli organi di vertice dell'Ente, né dovrà essere legato agli stessi o all'Ente da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che abbiano riportato una condanna anche non definitiva per uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001.

Qualora il soggetto chiamato a ricoprire il ruolo di Organismo di Vigilanza incorra in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, effettuati gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

4.3 Cessazione dall'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato, salvo per giusta causa.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o un'infermità che, comunque, comporti, la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna dell'Ente ai sensi del Decreto, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti c.d. "patteggiamento" ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dell'art. 6 comma 1, lett. D) del Decreto Legislativo 231/2001;
- una sentenza di condanna, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell'Organismo di Vigilanza, a una pena che importa l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more della irrevocabilità della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Il soggetto designato quale Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dell'incarico.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza della Società sono le seguenti:

- analizzare la reale adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del D. Lgs. 231/2001;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- vigilare sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- verificare l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo allorché le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, mutamenti della struttura organizzativa della Società o delle attività svolte.

A tal fine all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle "aree a rischio di reato", verifiche su singole operazioni o atti con l'ausilio dei responsabili delle funzioni organizzative della Società coinvolte;
- coinvolgere negli audit i referenti operativi;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle "aree a rischio reato", controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dai Responsabili di settore, l'evoluzione dell'organizzazione, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni organizzative coinvolte;
- richiedere ai responsabili delle funzioni organizzative della Società di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'autovalutazione periodica da parte delle funzioni;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - violazione delle stesse
 - qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività
 - l'evidenza delle varie attività svolte
 - la documentazione relativa agli incontri con i responsabili delle funzioni organizzative della Società cui l'Organismo di Vigilanza si riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di funzione delle aree a rischio di reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a esse riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- coordinarsi con i responsabili delle funzioni organizzative della Società interessate per assicurare la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del D. Lgs 231/2001;
- fornire raccomandazioni alle funzioni interessate, per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo, nonché, se necessario, per la modifica delle procedure e delle misure vigenti;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'effettività e dell'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- presentare, se necessario, proposte scritte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al Presidente e al Consiglio di Amministrazione per la successiva approvazione;
- verificare l'attuazione delle proposte di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo precedentemente formulate;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo, struttura o funzione organizzativa della Società, fermo restando però che la funzione interessata è in ogni caso chiamata a svolgere un'attività di verifica sull'adeguatezza dell'intervento, in quanto alla Società fa carico la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali presenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività svolte, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, calendarizzazione dell'attività, verbalizzazione delle riunioni, etc.).

4.5 Attività di reporting nei confronti degli organi della Società

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Presidente e al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce del proprio operato al Presidente, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo esistenti riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni.
- riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione, con relazione scritta, sull'attività espletata, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- riferisce immediatamente al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, se necessario, proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tenendo anche conto delle eventuali criticità rilevate.

4.6 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole funzioni organizzative della Società devono fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro dall'art. 6, comma 2, lett. D) del D. Lgs 231/2001.

Tale obbligo, rivolto alle funzioni organizzative della Società a rischio reato, riguarda le risultanze periodiche delle attività dalle stesse poste in essere e le atipicità o anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere fatti, atti, od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali omissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto associativo;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi redatto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione);
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

A integrazione del suddetto sistema di reporting devono intendersi, quali elementi qualificanti del sistema di controllo sui flussi finanziari, le comunicazioni periodiche predisposte dalle funzioni organizzative della Società competenti, in merito all'assenza di criticità emerse nelle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni che devono essergli trasmesse dalle singole funzioni organizzative della Società.

VIDIERRE S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice di comportamento emanati dall'Ente, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, le segnalazioni possono essere inviate, nel rispetto della riservatezza e dell'anonimato del dipendente, per posta ordinaria all'indirizzo della sede della Società (via Ermete Conti, 7 - 42020 S. Polo D'Enza (RE)) o tramite mail all'apposito indirizzo (organismodivigilanza@vidierre.it).

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio potere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsione.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate ai fini di un miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo e non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di un'eventuale segnalazione.

4.6.1 Whistleblowing

Il Legislatore ha approvato la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. "Legge su Whistleblowing"), la quale ha definito:

- gli aspetti di tutela del dipendente che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti in termini di non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (anche con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nella legge si ribadisce inoltre che la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte effettuata dal dipendente-segnalante debba essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Come previsto dalle best practices in materia e dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» (c.d. "Legge su Whistleblowing"), il sistema di whistleblowing definito da Vidierre prevede:

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- i soggetti che possono attivare una segnalazione (tutti i dipendenti di Vidierre S.r.l., nonché i destinatari del Codice Etico e del Modello 231);
- gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nonché i requisiti che le segnalazioni devono prevedere per poter essere prese in considerazione;
- le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni (casella email organismodivigilanza@vidierre.it o in formato cartaceo) e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni (Organismo di Vigilanza);
- il processo di istruttoria ed eventualmente di investigazione nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- la garanzia della riservatezza e della protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto eventualmente segnalato;
- il divieto di ritorsioni ed il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Formazione del Personale

La Direzione è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, al rispetto del Codice di comportamento ed alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno previamente condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

Con particolare riferimento alla formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro, la Società considera la formazione in tale materia una componente essenziale del Modello e che lo svolgimento dei compiti che possono influenzare la salute e la sicurezza sul lavoro richiede una adeguata competenza, da verificare e alimentare attraverso la somministrazione di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello. Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione sufficiente e adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. Questa deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove tecnologie etc.

La Società procederà alla formazione secondo i fabbisogni rilevati periodicamente.

5.2 Informativa ai collaboratori esterni

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni alla Società (lavoratori con contratto interinale, collaboratori, consulenti, fornitori di beni e servizi etc.), saranno allegate apposite clausole e/o note informative in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e al rispetto del Codice di comportamento. Saranno inoltre inserite, compatibilmente agli standard nazionali ed internazionali

Modello di organizzazione, gestione e controllo

adottati, clausole risolutive espresse nei contratti di appalto o collaborazione che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice di comportamento.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione del Presidente potranno essere istituiti sistemi di valutazione e selezione di collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica dall'albo di quei soggetti che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice di comportamento.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la Società, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della Società, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunicherà al Presidente, il quale provvederà alle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

6.2 Provvedimenti sanzionatori per il personale dipendente

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interne previste in quanto tali violazioni espongono l'Ente a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Altresì, costituisce comportamento sanzionabile, il mancato rispetto delle disposizioni riportate in materia di Whistleblowing dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela

VIDIERRE S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato».

Pertanto sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela dei segnalanti, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

In particolare si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di richiamo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice di comportamento e adottati, nell'espletamento di attività nelle "aree sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta il lavoratore che violi più volte le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice di comportamento e adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti. In tali comportamenti si deve ravvisare la ripetuta effettuazione della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio o altro mezzo idoneo;
- incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violando una delle procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice di comportamento o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, esponga l'Ente a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati per cui applicabile il D. Lgs.231/2001;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne e i principi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice di comportamento o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla stessa e la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'Ente. Infatti in tali comportamenti si deve ravvisare la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente 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 o altro mezzo idoneo;

Modello di organizzazione, gestione e controllo

- incorre nei provvedimenti del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice di comportamento e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001. Infatti, in tale comportamento si deve ravvisare la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio.
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in grave violazione delle prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice di comportamento tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001. Infatti, tale comportamento fa venir meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei confronti del lavoratore.

Il mancato rispetto, altresì, delle previsioni del D. Lgs. n. 81/2008 costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal sistema disciplinare adottato dall'Ente.

In particolare, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

6.3 Procedimento sanzionatorio

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

L'eventuale provvedimento verrà comminato tempestivamente. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento sanzionatorio dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

7 ALTRE MISURE DI TUTELA

7.1 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di accertamento di una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza, anche tramite il Presidente informa il Consiglio di Amministrazione il quale prende gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee.

VIDIERRE S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

7.2 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.