

COMPLIANCE



MODELLO
Parte generale

Sistema Assicurazione Rischi Reato

Redatto in conformità alla norma

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

2[^] Emissione: 2017

Revisione 0

PARTE GENERALE

PARTE SPECIALE "A"

REATI IN DANNO DELLA
PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE

PARTE SPECIALE "B"

REATI SOCIETARI

PARTE SPECIALE "C1"

ORGANIGRAMMA
FUNZIONIGRAMMA

PARTE SPECIALE "C2"

MAPPATURA DEI RISCHI E
FATTISPECIE SENSIBILI

PARTE SPECIALE "D"

SICUREZZA SUI LUOGHI DI
LAVORO – ART. 30, TU
81/08

PARTE SPECIALE "E"

SICUREZZA AMBIENTALE

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 2 di 61

DOCUMENT IDENTIFICATION/IDENTIFICAZIONE DEL DOCUMENTO

FILE PATHNAME/PERCORSO IDENTIFICATIVO DEL FILE	STATUS	DOCUMENT CODE	VERSION
In attribuzione		DIR/Modello di Controllo e Gestione/Parte Generale	00
WRITTEN BY/ REDATTO DA	DATE	SIGNATURE/FIRMA	
Organismo di Vigilanza			
REVIEWED BY/ RIESAMINATO DA	DATE	SIGNATURE/FIRMA	
Organismo di Vigilanza			
APPROVED BY/ APPROVATO DA	DATE	SIGNATURE/FIRMA	
Organo di Governo/Direzione			

HISTORY/CRONOLOGIA DELLE EMISSIONI

OGGETTO/ OGGETTO	VERSION/ VERSIONE	DATE	NOTES/NOTE
PARTE GENERALE	00		
PARTE SPECIALE A	00		
PARTE SPECIALE B	00		
PARTE SPECIALE C1	00		
PARTE SPECIALE C2	00		
PARTE SPECIALE D	00		
MATER. DIDATTICO	00		

DISTRIBUTION LIST/LISTA DI DISTRIBUZIONE

NAME SURNAME /NOME E COGNOME	AND	ORGANIZ. UNIT/ UNITÀ ORGANIZZ.	DELIVERED/ CONSEGNATO	NOTES/NOTE
ALL/TUTTI		ALL/TUTTI		Da consegnare dopo approvazione Organo Governo

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
--------------------------------	-----------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 3 di 61

INDICE

1	RISK MANAGEMENT ROADMAP – IL MOG231	6
	1.1 <i>Task di Progetto</i>	
2	PREMESSA - LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA - ARIS - GIP MILANO	19
	linee guida di confindustria.....	
	vademecum gip di milano	
	linee guida aris.....	
	LINEE GUIDA.....	
	Quanto segue riporta quanto pubblicato in Altalex per il contenuto particolarmente interessante in termini di uniformità alle linee guida.....	
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	27
	3.1 <i>Motivazioni nell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs 231</i>	28
	3.2 <i>Finalità del Modello Organizzativo</i>	28
	3.3 <i>Struttura del Documento</i>	30
	3.4 <i>Adozione e Gestione del Modello</i>	31
4.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
	4.1 <i>Attività di verifica su applicazione e adeguatezza del modello. RSPP e OdV</i>	33
	4.2 <i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e criteri di misurazione del rischio</i>	37
	4.3 <i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	45
	4.4 <i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari</i>	48
	4.5 <i>Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	49
5.	RIESAME DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231.....	49
	5.1 <i>Riesame dell'OdV: input</i>	49
	5.2 <i>Riesame dell'OdV: output</i>	50
	5.3 <i>Audit interni</i>	51
	5.4 <i>Monitoraggio e misurazioni</i>	52
6.	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	58
	6.1 <i>Formazione del personale</i>	58
	6.2 <i>Informativa a collaboratori esterni e partners</i>	59
7.	SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....	60
	7.1 <i>Principi generali</i>	60
	7.2 <i>Sanzioni per i lavoratori dipendenti</i>	60
	7.3 <i>Misure nei confronti degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Sindaci</i>	60
	7.4 <i>Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners</i>	60
8	LA PERIZIA DI STIMA E LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA	62

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
--------------------------------	-----------------------	--------------	----------------



RISK MANAGEMENT

ROAD MAP

Impianto del Modello Organizzativo

Da rappresentazione strutturale ad approccio sistemico

Documento Redatto da:
Firma

In data: 2 marzo 2017

2^a Emissione

Revisione
0

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 5 di 61

1 IL MOG231: ELEMENTI STRUTTURALI

1.1 Task di Progetto

Il Modello Organizzativo allo studio, considerate le rilevazioni preliminari, il sistema di procedure e istruzioni operative già adottate dall'Ente e le interviste fatte alle figure apicali, si articola nelle seguenti fasi e task di progetto::

Analisi preliminare

- *Erogazione Check Up di rilevazione preliminari*

Analisi Processi Interni

- *Individuazione aree a rischio reato*
- *Individuazione, area per area, dei processi a maggior rischio*
- *Individuazione, all'interno dei singoli processi, degli "snodi a maggior rischio"*

Mappatura dei Rischi Reato (anche T.U. 81/08 e Ambiente)

- *Mappatura dei Rischi Reato (1^ stesura - draft)*
- *Verifica della Mappatura Rischi Reato con la Direzione*
- *Finalizzazione e condivisione della Mappatura Rischi Reato (versione definitiva)*

Elaborazione e Finalizzazione Procedure

- *Progettazione procedure (relative ai rischi individuati in Mappatura)*
- *Verifica della Procedure con la Direzione*
- *Procedure approvate e condivise*

Elaborazione e Finalizzazione Modulistica

- *Progettazione della Modulistica per ciascuna procedura*
- *Verifica dei Moduli predisposti con la Direzione*
- *Finalizzazione dei Moduli e loro approvazione e condivisione con la Direzione*

Elaborazione e Finalizzazione Istruzioni Operative

- *Progettazione delle Istruzioni Operative*
- *Verifica delle Istruzioni Operative con la Direzione*
- *Finalizzazione delle Istruzioni Operative e loro approvazione e condivisione con la Direzione*

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 6 di 61

Progettazione e redazione del Manuale per l'Assicurazione Rischio Reato e finalizzazione del Codice Etico

- *Progettazione del Manuale e del Codice Etico*
- *Verifica del Manuale e del Codice Etico con la Direzione*
- *Stesura finale di Manuale e Codice Etico, con e approvati e condivisi con la Direzione*

Progettazione e redazione del Modello 231/2001 per l'Assicurazione Rischio Reato

- *Progettazione del Modello SARR*
- *Verifica del Modello con la Direzione*
- *Stesura condivisa Modello*

Formazione (erogazione e progettazione materiale didattico)

- *Progettazione Materiale Didattico per pubblicazione sui siti delle società con password*
- *Erogazione Attività Formativa Generale (1gg)*
- *Erogazione Attività Formativa one-to-one (3gg)*

Redazione parte documentale

- *Redazione Atto Nomina OdV*
- *Redazione Statuto OdV*
- *Redazione Format per verifica OdV*
- *Redazione Circolare Informativa Dipendenti*
- *Redazione Circolare Informativa Banche Clienti e Fornitori*
- *Registro Vidimato Attività Formativa*
- *Registro Vidimato Verbalì OdV*
- *Registro Vidimato Segnalazioni e Provvedimenti OdV*

Costituzione dell'Organismo di Vigilanza e audit interni in affiancamento all'Organismo di Vigilanza

- *Supporto nella costituzione dell'Organismo di Vigilanza della Società*
- *Affiancamento all'Organismo di Vigilanza (1gg)*

Miglioramento continuo

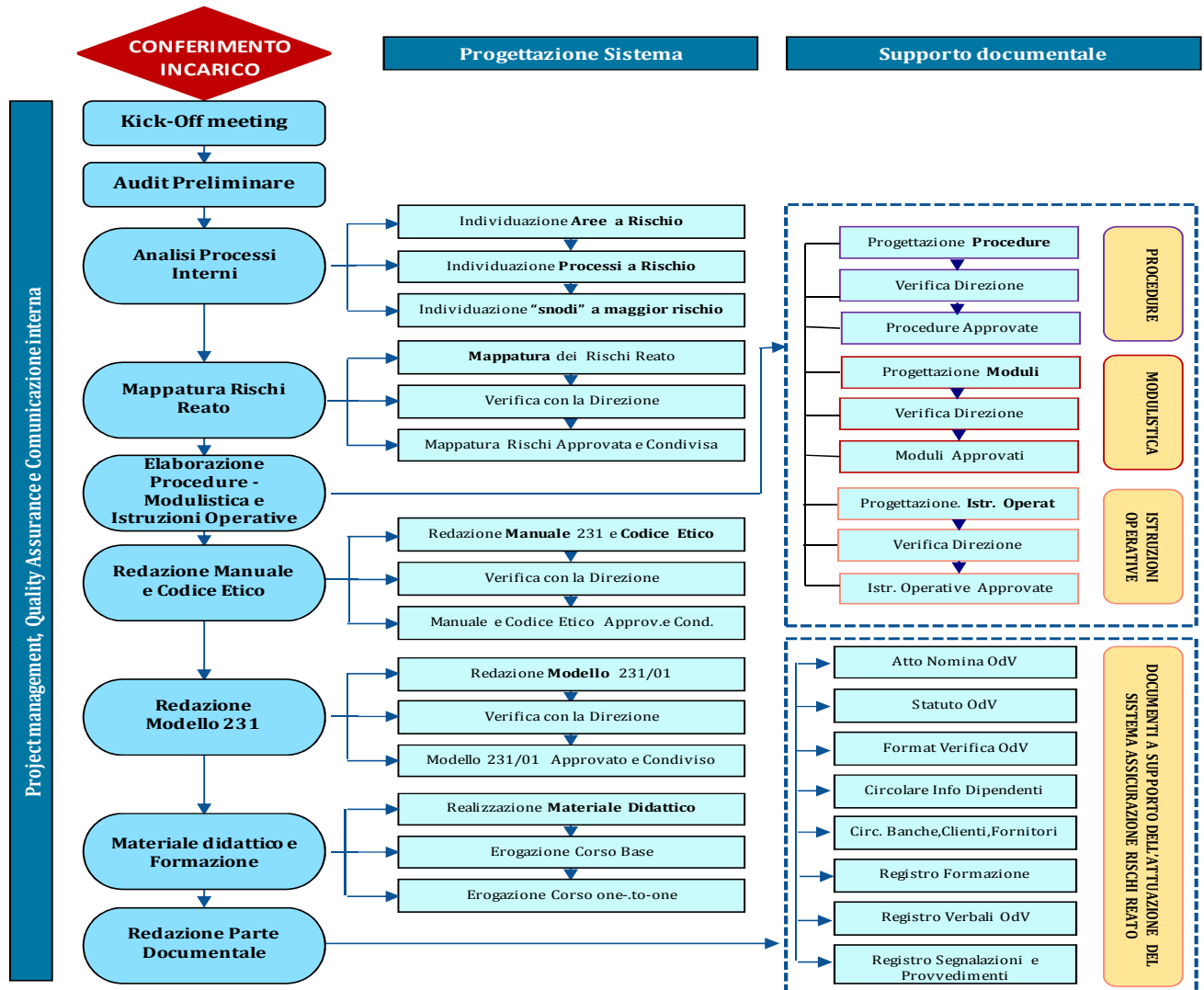
- *Feed back interno, attività di controllo dell'OdV e proposte migliorative del Sistema*

A tutto quanto indicato occorrerà aggiungere:

- ✓ *Documenti di registrazione*
- ✓ *Leggi e norme*
- ✓ *Documenti di origine esterna*

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

- ✓ *Definizione degli indicatori necessari a monitorare gli obiettivi quantificabili e misurabili, espressi nel Sistema;*
Progettazione ed attuazione di un piano di verifiche ispettive interne (audit), per valutare l'adeguatezza dell'organizzazione, ai fini del rispetto delle procedure condivise ed approvate



Così definita l'impalcatura che comporrà il Modello in elaborazione ed il relativo flusso operativo, di seguito indichiamo i contenuti e le modalità di svolgimento di ciascuna fase.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
--------------------------------	-----------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 8 di 61

1. Kick-off meeting

Il progetto ha il suo avvio con la presentazione dello stesso ai principali soggetti interessati, al fine di garantire la più ampia condivisione all'interno dell'Organizzazione. Sarà presentato nell'ambito di un incontro di kick off con la Direzione e con tutte le risorse coinvolte nella gestione aziendale.

L'incontro avrà l'obiettivo di illustrare e finalizzare a tutte le risorse che verranno coinvolte nel progetto, i seguenti aspetti:

✓ *Finalità e obiettivi di progetto*

Illustrazione dell'oggetto di progetto, anche al fine di fugare ogni dubbio sulla invasività e "odiosità" del sistema 231/01, che alcuni potrebbero percepire come persecutorio e sanzionatorio, illustrando come lo stesso rappresenti piuttosto, per tutti i dipendenti dell'Ente, l'occasione per raccogliere e archiviare documentazione che possa, un giorno, se necessario, rappresentare la prova della propria diligenza, trasparenza e piena legalità nella operatività di ciascuno. Come è ovvio il sistema 231/01 non serve e non deve servire a non commettere reati che invece si commettono. Il Sistema 231/01 serve invece, ad offrire al magistrato la prova per tabulas, in caso di avvio di indagini (si badi che per l'avvio di un'indagine è sufficiente anche una falsa anonima segnalazione) che si è operato correttamente e nel solco della legalità

✓ *Piano di lavoro, modalità e tempi di sviluppo del progetto*

ivi inclusa l'illustrazione di potenziali criticità e vantaggi insiti nel progetto stesso;

✓ *Individuazione dello spirito del progetto,*

sottolineando l'importanza di affrontare lo stesso quale opportunità e momento di crescita delle professionalità aziendali (approccio proattivo: "sviluppare il sistema 231/01 è un'opportunità per migliorare l'organizzazione interna, non un obbligo imposto dall'esterno");

✓ *Raccogliere documentazione e informazioni preliminari*

anche nell'ottica di creare un sistema compatibile e consonante con altri Sistemi di Compliance e Standard eventualmente già in uso all'intero della Società, quali possono essere, ad esempio, i Sistemi Qualità più importanti (Uni En Iso 9001:2008; Iso 14001;

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 9 di 61

SA8000; BS OHSAS 18000; ecc), così che questi possano eventualmente essere successivamente implementati dalla Società senza dover sopportare cambiamenti radicali e, anzi, garantendo la piena integrazione, anche al fine di evitare duplicazione e inutili appesantimenti delle attività.

2. Analisi Preliminare

Raccolta la documentazione necessarie e le prime informazioni utili si è procederà ad un'analisi di risk assessment, attraverso l'erogazione di check up preliminari ed interviste con le figure responsabili delle aree funzionali a maggior rischio.

Nel corso di tale fase si raccoglierà la documentazione aziendale rilevante e si acquisiranno le ulteriori informazioni necessarie alla elaborazione del Sistema (es. altri Sistemi di compliance attivati all'interno della Società, composizione della compagine societaria, organigramma, funzionigramma, sistema delle deleghe, documenti programmatici, etc.).

Tale lavoro preparatorio consentirà di definire con maggior precisione il piano di dettaglio delle attività di Progetto, coinvolgendo il Responsabile dei Processi ed i responsabili di Funzione interessati a ciascuno degli elementi della normativa di riferimento.

In tale Piano, saranno definite chiaramente funzioni, responsabilità e tempistiche di realizzazione di ciascun processo e attività, al contempo individuando le attività operative da svolgere per ciascuna funzione coinvolta nel Sistema, in ragione dei requisiti richiesti, della situazione organizzativa riscontrata e della specificità della Società in termini di fattori interni/esterni.

3. Analisi dei Processi

Raccolta la documentazione e le informazioni preliminari e finalizzato il Piano delle attività di progetto, si procederà all'analisi as is dei processi aziendali, allo scopo di individuare all'interno degli stessi, possibili "aree a rischio reato", vale a dire quei settori o processi rispetto ai quali si ritiene astrattamente sussistente il rischio della commissione di fattispecie criminose del tipo di quelle rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01. Tale analisi sarà effettuata attraverso una accreditata metodologia (Hazard analysis and critical control points), con l'obiettivo di individuare le fasi del processo che possono rappresentare un punto critico.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 10 di 61

Nell'ambito della suddetta analisi, si individueranno (con riguardo ai diversi reati presupposto) le c.d. aree "strumentali", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree "a rischio reato".

Nell'ambito di ciascuna area a rischio, inoltre si individueranno le attività c.d. "sensibili", ossia al cui espletamento è connesso il rischio di commissione di reati, indicando al contempo i ruoli aziendali coinvolti.

Sempre nell'ambito dell'analisi as is, per ciascuna attività sensibile, si individueranno quelle che, in astratto, possono essere le principali modalità di commissione dei reati presi in considerazione. A tal fine, si prenderanno in considerazione lo stato dei controlli aziendali esistenti - interni ed esterni - verificando, ad esempio, il sistema organizzativo, il sistema di attribuzione di procure e deleghe, il sistema di controllo e gestione, nonché le procedure e le istruzioni operative esistenti e ritenute rilevanti ai fini dell'analisi.

Infine si procederà ad un Check-Up avente lo scopo di individuare gli elementi rilevanti o anche solo utili al fine di valutare i rischi ai quali l'Ente è esposto.

Tale Check-Up avrà le seguenti finalità:

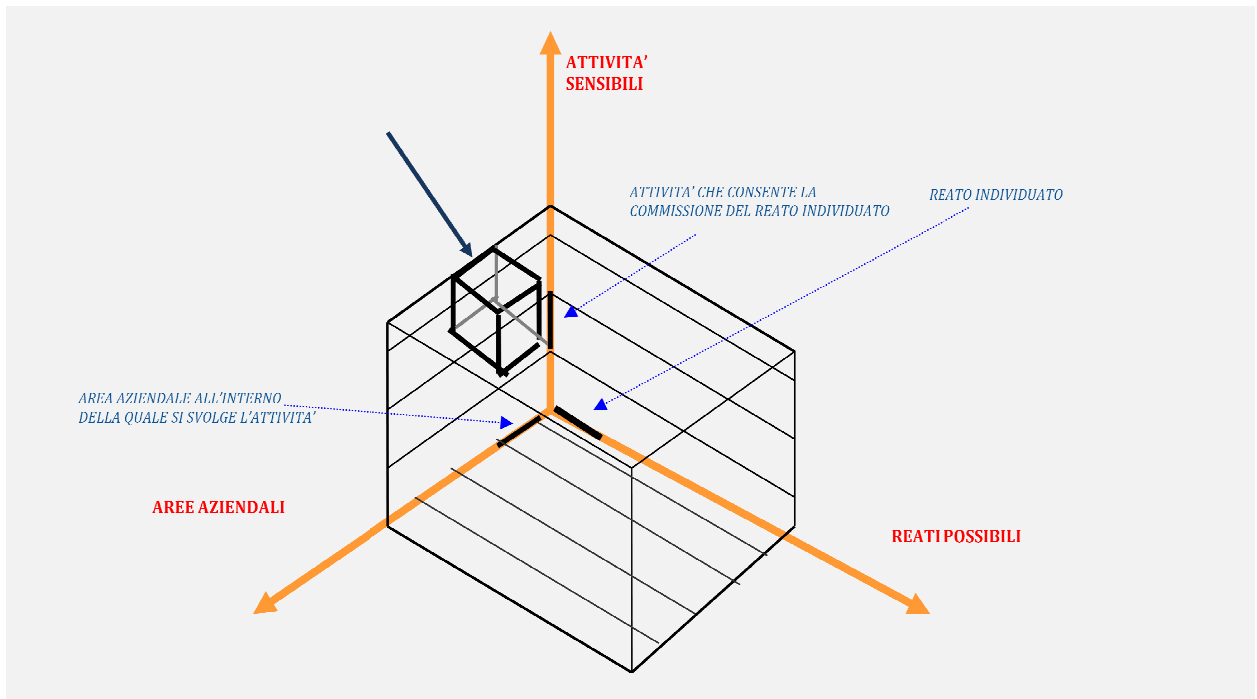
- ✓ Fornire una prima conoscenza della realtà tecnica ed organizzativa della Società, delle persone e dei rispettivi comportamenti/atteggiamenti;
- ✓ Individuare, nell'ambito dei principali macro-processi, processi e sottoprocessi inerenti al Sistema 231;
- ✓ Individuare i punti critico o sensibili, all'interno di ciascun processo e sottoprocesso, ossia nei quali può annidarsi il rischio di commettere un reato del tipo di quelli indicati dal Decreto in parola;
- ✓ Verificare ed eventualmente o rideterminare il piano di lavoro proposto, al fine di verificarne in itinere la rispondenza agli obiettivi, le modalità e i tempi di realizzazione.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

4. Mappatura rischi reato

Durante questa fase, saranno analizzati i risultati ottenuti nella fase “Analisi processi interni”, sulla base dei quali si progetterà un *Sistema A Matrice Tridimensionale* (Abell) incrociando da un lato, gli articoli del Codice Penale (ovviamente limitatamente ai cosiddetti “reati presupposto” di cui al Decreto in parola), dall’altro, i punti sensibili individuati (critical points) e nel terzo asse l’area aziendale interessata.

Il Cubo di Abell



<p>Documento Redatto da: Firma</p>	<p>In data: 2 marzo 2017</p>	<p>2^a Emissione</p>	<p>Revisione 0</p>
-----------------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------	------------------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 12 di 61

5. Elaborazione e finalizzazione delle Procedure

Le procedure sono un elemento fondamentale del Sistema Organizzativo 231 e hanno l'obiettivo di:

- ✓ formalizzare i compiti e le responsabilità degli organi aziendali che intervengono nel processo;
- ✓ attribuire la necessaria autorità funzionale ad un'apposita figura manageriale (process manager), che ha il compito di coordinare tutto il processo nella sua interezza;
- ✓ raggruppare le attività in un'unica unità organizzativa ed individuare i responsabili.

È il sistema migliore per stabilire e sapere in ogni momento "chi fa" "che cosa" e "quando", tre informazioni fondamentali per assicurare la rintracciabilità della responsabilità.

Le procedure sono state elaborate a partire dall'analisi dell'as is e sulla base delle risultanze della mappatura dei rischi. Sono state discusse e finalizzate di concerto con la Direzione, anche con il coinvolgimento delle ulteriori figure interessate all'interno dell'Ente.

6. Elaborazione e finalizzazione della Modulistica

Elaborate le procedure si procederà alla elaborazione della modulistica a corredo di ogni singola procedura. Sono i documenti e/o schede di riscontro (format) sui quali registrare "cosa è stato fatto", "da chi" e "quando".

Ripercorrere la modulistica consente, in ogni momento, di ricostruire una data attività sulla quale si sta indagando, individuando **cosa** le persone che vi hanno lavorato hanno fatto, **quando e perché**.

Sono documenti particolarmente rilevanti sia nell'interesse dell'Ente che nell'interesse personale dei singoli dipendenti, potendo attraverso essi ricostruire gli eventi e quindi, per l'azienda poter ricostruire gli accadimenti e poter individuare le responsabilità e, per i dipendenti, poter provare, anche a distanza di tempo, di aver operato con trasparenza, legalità e nel rispetto delle procedure.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 13 di 61

Possono essere offerti al Magistrato, ove richiesto o comunque utile, come elementi a discolta, il cui valore di prova è molto forte perché controllati, in itinere da più persone e in tempi non sospetti.

7. Elaborazione e finalizzazione delle Istruzioni Operative

Le Istruzioni Operative, che rispetteranno per quanto possibile quelle già in essere in azienda, specificheranno le modalità attuative o di controllo di ciascuna attività. Anche le istruzioni operative saranno formalizzate in appositi documenti, che saranno comunicati ai dipendenti. Come la Modulistica, anche le Istruzioni Operative consentiranno di formalizzare, tempo per tempo in appositi format, le attività svolte, al fine di poter offrire la prova al Magistrato di aver operato nel pieno rispetto della legalità. Hanno anch'esse valore di elemento a discolta, particolarmente affidabile stante i controlli incrociati operati da più persone sulle affermazioni ivi contenute

8. Progettazione e redazione del Manuale per l'Assicurazione Rischi Reato

Il Manuale per l'Assicurazione Rischi Reato, di carattere generico e preliminare rispetto alla progettazione del Modello Organizzativo specifico, è stato redatto con l'obiettivo, da un lato, di dare una puntuale illustrazione dei contenuti del D. Lgs. 231/01 e dall'altro di definire la struttura, lo scopo ed il campo di applicazione del Sistema 231, al contempo individuandone i requisiti, richiamando le procedure predisposte e descrivendo le interazioni tra i processi.

Durante la redazione del Manuale, si è proceduto inoltre alla verifica ed aggiornamento del Codice Etico.

Il Sistema 231 descritto nel Manuale coinvolge tutte le funzioni secondo le responsabilità specifiche definite all'interno del Sistema stesso. Esso sovrintende alle attività proprie dei processi ed è uno dei documenti sulla base dei quali si è elaborata la Risk Management Road Map.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 14 di 61

9. Progettazione e redazione del Modello 231/01 per l'Assicurazione Rischi Reato

Il Modello 231 è il documento di avvio del Sistema Organizzativo 231 e sarà sviluppato nel rispetto di quanto descritto nel Manuale e nelle Linee Guida di categoria, nonché nel rispetto di quanto tempo per tempo elaborato sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza. Rispetto al Manuale ha compiti di dettaglio più specifici.

Il Modello così elaborato per la specifica impresa, tratterà argomenti essenziali ai fini della costruzione e implementazione del Modello Organizzativo 231 intesi nella accezione forse più ampia di vero e proprio *"Sistema Assicurazione Rischi Reato"*.

Coerentemente con quanto indicato dalle principali Linee Guida elaborate dalle Associazioni di Categoria in materia di 231, il Modello è stato suddiviso in una Parte Generale e in più Parti Speciali.

10. La Formazione

La formazione, oltre che essere obbligatoria, ha un ruolo di primaria importanza sin dalle prime fasi di sviluppo del Progetto, allo scopo di orientare e coinvolgere tutte le risorse aziendali.

Ai fini di una efficace implementazione del Sistema, è necessario svolgere interventi formativi che coinvolgano le risorse interne dell'Ente, anche attraverso riunioni di Gruppo - rivolte all'esame della normativa di riferimento, alla definizione delle procedure necessarie e alla valutazione degli output elaborati - nonché attraverso l'apprendimento attivo (affiancamento) sulle nuove procedure di volta in volta da attivate.

Il tutto sarà sviluppato su file Word e/o Power Point oltre che su materiale cartaceo, in maniera che possa essere eventualmente pubblicato sul sito della Società ovvero trasmesso per vie telematiche, così da essere reso facilmente fruibile ai dipendenti senza vincolo di luogo e/o orario.

In ogni caso, è assolutamente necessario che la Direzione proceda sempre ad un successivo- e documentato - accertamento dei livelli di apprendimento in materia di 231.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 15 di 61

11. Redazione parte documentale

La Dottrina e la Magistratura hanno in più occasioni individuato gli elementi che, nella fase di avvio del Sistema 231, devono essere attuati:

- ✓ Statuto OdV;
- ✓ Format di supporto per verifiche minime dell'OdV, al quale è comunque lasciato il compito di valutare ed attuare in piena autonomia e indipendenza, controlli più pregnanti, caso per caso.
- ✓ Circolare Informativa Dipendenti;
- ✓ Circolare Informativa Banche Clienti e Fornitori;
- ✓ Registro (eventualmente vidimato) dell'Attività Formativa;
- ✓ Registro (eventualmente vidimato) dei Verbali OdV;
- ✓ Registro (eventualmente vidimato) delle Segnalazioni da parte dei dipendenti e Provvedimenti OdV.

12. Miglioramento continuo

Durante la fase di implementazione del Sistema SARR, saranno effettuate verifiche e analisi periodiche circa la bontà del Sistema adottato – anche alla luce delle più recenti modifiche a livello normativo, di dottrina e/o giurisprudenziali – al fine di individuare possibili aree di miglioramento, con relativa eventuale formulazione di piani d'azione per l'implementazione di sistemi di controllo ulteriori (c.d. gap analysis). Ciò sarà possibile, in particolare, grazie alla costante attività di controllo e proposta da parte dell'OdV.

L'OdV avrà, infatti, per Statuto, il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello (ivi incluso il Codice Etico) e delle Procedure ad esso connessi, suggerendo all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni. A loro volta gli Organi e i dipendenti della società dovranno suggerire all'OdV modifiche e/o integrazioni al Modello Organizzativo 231 che, a loro giudizio, possano essere fonti di miglioramento.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 16 di 61

In ogni caso, l'Organo di Governo é responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso ovvero di integrazioni legislative che determinino nuovi reati presupposto.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------



INQUADRAMENTO

GENERALE

Principi generali

Linee Guida Confindustria

Documento Redatto da:
Firma

In data: 2 marzo 2017

2^a Emissione

Revisione
0

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 18 di 61

2 PREMESSA

LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA VADEMECUM GIP DI MILANO LINEE GUIDA

La predisposizione del presente Modello è ispirata:

- alle Linee Guida emanate in aggiornamento da Confindustria del 31 luglio 2014. Già in precedenza erano state emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 ed integrate in data 3 ottobre 2002 con l' "Appendice integrativa in tema di reati societari" (di seguito le "Linee Guida") e successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004 e ppi nel 2008.
- al vademecum rinvenibile dalla sentenza GIP Milano 17 novembre 2009.
- Ai principi giurisprudenziali che si vanno costantemente formando.

Il percorso indicato dalle linee guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

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

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 19 di 61

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- codice etico
 - sistema organizzativo
 - procedure manuali ed informatiche
 - poteri autorizzativi e di firma
 - sistemi di controllo di gestione
 - comunicazioni al personale e sua formazione
- Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
- autonomia e indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione.
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’OdV, anche su base strutturata e per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (in quest’ultimo caso l’obbligo è esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche);

Si precisa che **la scelta di non seguire in alcuni punti specifici le Linee Guida non inficia la validità di un Modello**. Questo infatti essendo redatto con riferimento alla peculiarità dell’Ente di riferimento, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 20 di 61

Tuttavia il presente Modello231 si uniforma il più possibile alle indicazioni delle Linee Guida Confindustria e ARIS.

Quanto al Vademecum del Gip Milano esso viene così schematizzato:

- 1) Il modello deve essere adottato partendo da una **mappatura dei rischi** di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.
- 2) Il modello deve prevedere che i componenti dell'**organo di vigilanza** posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.
- 3) Il modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabili.
- 4) Il modello deve differenziare tra **formazione** rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio.
- 5) Il modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.
- 6) Il modello deve prevedere espressamente la comminazione di **sanzione disciplinare** nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
- 7) Il modello deve prevedere sistematiche **procedure** di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. Emersione di precedenti violazioni).
- 8) Il modello deve precedere **controlli** di routine e controlli a sorpresa-comunque periodici-nei confronti delle attività aziendali sensibili.
- 9) Il modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di riferire all'organismo di vigilanza **notizie rilevanti** e relative alla vita dell' ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati in particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti posano riferire all' organo di vigilanza.
- 10) Il modello deve contenere **protocolli** e procedure specifici e concreti.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

LINEE GUIDA

Quanto segue riporta quanto pubblicato in Altalex per il contenuto particolarmente interessante in termini di uniformità alle linee guida

Nel 2014 Confindustria ha aggiornato le proprie "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" dettate ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in poi Decreto), la cui prima edizione (risalente al 2002) era stata revisionata nel 2008. Questo pregevole lavoro di aggiornamento è stato reso necessario non solo da quello che chiamo 'deposito alluvionale' di nuove fattispecie penali ma anche da una riflessione/ri-elaborazione di orientamenti su non pochi aspetti che caratterizzano l'impegno societario-aziendale, come determinato dal Decreto, nella prevenzione dei reati.

Il 'deposito alluvionale' di nuove fattispecie penali

Con riferimento ai nuovi (rispetto a quelli presenti originariamente nel Decreto) reati inseriti nel 'catalogo 231', si tratta sempre più apertamente di innesti (e/o modifiche delle norme preesistenti) voluti dal legislatore in carenza di una razionale pianificazione di politica del diritto e nel correlativo affacciarsi di ripensamenti e/o supposte emergenze, talvolta dietro pressione di ondate emotive viepiù sollevate dai mass media. Se la legge, dunque, continua ad essere fonte del diritto, i suoi moventi virano pericolosamente verso lidi da cui il diritto dovrebbe tenersi lontano e i risultati sono non di rado alquanto infelici.

L'effetto immediato di questo processo è che negli anni le imprese hanno dovuto solo per ciò ricorrere a continue modifiche/revisioni dei propri modelli e la corsa non pare giungere mai ad un capolinea. Per dare conto dei principali inserti successivi al 2008, si tratta dei delitti di criminalità organizzata, di quelli contro l'industria e il commercio, dei reati ambientali, dell'impiego di cittadini di Paesi terzi irregolarmente soggiornanti in Italia, oltre a quanto conseguente alla legge 190/2012 (c.d. "legge anti-corrruzione"), mentre si stanno aggiungendo nuovi interventi in materia di reati societari ed ambientali.

Merita, nell'occasione, ribadire che le Linee Guida non potranno mai assurgere a contenuto diretto di un modello organizzativo: non ne hanno - né pretendono di averne - i requisiti. Esse assolvono però al compito oltremodo importante di costituire un autorevole punto di riferimento, di guidare gli interpreti e gli operatori verso la migliore progettazione e definizione del suo contenuto.

Uno dei nuclei tematici di maggiore interesse del documento di Confindustria è senz'altro l'incrocio tra modello organizzativo e altri sistemi di gestione.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 22 di 61

Il modello 231, un sistema di gestione

Intendendo per sistema di gestione un “insieme di elementi tra loro interagenti per realizzare una finalità o un obiettivo attraverso una politica” “ENI EN ISO 9001:2000 Qualità, sistema di gestione per la qualità e certificazione”, è importante anzitutto la confer da parte delle Linee Guida – del fatto che il 'modello 231' costituisca, o meglio, dia vita ad un sistema di gestione, la cui specifica finalità è la prevenzione di alcuni reati (i c.d. “reati-presupposto”); la finalità lo distingue dagli altri sistemi di gestione, anche se tutti sono accomunati dalla caratteristica di costituire un “centro di regolazione dell'organizzazione e la sua espressione di volontà gestionale e realizzativa;

Questa considerazione pone il problema di come far interagire i vari sistemi di gestione implementati nell'azienda, senza che la sua organizzazione esaurisca le migliori energie in tanti micro-adempimenti, perdendo però di vista la strategia aziendale ovvero ... perdendosi del tutto.

La presunzione di conformità del modello 231 nella sicurezza del lavoro

Nel campo della prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro il legislatore ha dettato un pur generale e provvisorio criterio relazionale tra Linee Guida UNI-INAIL del 2001 e British Standard OHSAS 18001:2007 da un lato, e modello 231 dall'altro. L'art. 30, comma 5, del Testo Unico in materia (D.Lgs. 81 del 2008) ha introdotto una presunzione di idoneità di quel modello 231 che sia conforme alle citate norme tecniche; o, più precisamente, ne ha stabilito una presunzione di conformità ai requisiti del modello 231 come esplicitati nei primi 4 commi dell'art. 30 e “per le parti corrispondenti”. Precisano poi le Linee Guida: purché il modello non sia soltanto “adottato” ma anche “efficacemente attuato”, come chiaramente vogliono gli artt. 6, comma 1, lett. a) e 7, comma 2 del Decreto. E salvo che, naturalmente, siano rispettati i requisiti specifici prescritti dal Decreto stesso.

Si tratta dell'unica indicazione del legislatore in materia di rapporti tra sistemi di gestione e modello 231. L'ordinamento giuridico, per il resto, non se ne occupa. Non solo perché è cosa buona che un qualsivoglia legislatore si astenga sempre dal voler dettare norme di dettaglio che rischierebbero di dare la stura a interventi capaci di condannare le imprese in veri e propri gineprai.

Le aziende che hanno implementato (seriamente) i propri sistemi di gestione – compreso quello derivante dal modello 231 - hanno certamente competenze, saperi, cultura, esperienza e buon senso per fronteggiare senza indebite intromissioni l'esigenza di fare di molteplici norme e direttive interne, procedure e istruzioni operative, un corpus articolato ma tendenzialmente unitario; da gestire con efficienza, in modo da renderlo non solo compatibile ma, se possibile, addirittura idoneo alle esigenze del business.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 [^] Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 23 di 61

Non si tratta di un compito facile. Esso può senz'altro essere agevolato dalla progressiva combinazione/integrazione/semplificazione di tipo formale e documentale.

In più, ferma restando l'autonomia di ciascun sistema di gestione, è necessario ricondurre i vari sistemi in capo ad un'unica cabina di regia, rispondente al top-management/alta direzione ovvero con essa coincidente. Decisioni, impegni strategici come quelli sui sistemi di gestione, non sono delegabili a livelli gerarchici inferiori, il che non significa che poi quei sistemi possano funzionare se non camminano sulle gambe di tutte le funzioni aziendali.

La specificità del modello 231

Le Linee Guida affermano che “la sola adozione di un sistema di gestione certificato, per di più non assistito da presunzione di conformità, non può mettere l'impresa al riparo da responsabilità da reato”.

Esse rammentano che i requisiti di conformità al Decreto sono differenti da quelli previsti per i vari standard in materia di Qualità, Ambiente, Privacy, Sicurezza nei luoghi di lavoro, Responsabilità sociale, ecc. L'esempio più eclatante riguarda la costituzione e funzione dell'Organismo di vigilanza, con il relativo sistema di flussi informativi e di controlli, che non trova riscontro negli altri sistemi di gestione. Così vale anche per il sistema disciplinare, ovvero per quell'apparato di norme preordinate a sanzionare comportamenti inottemperanti dei vari protagonisti della vita aziendale.

In buona sostanza il riconoscimento preventivo della specificità e reciproca autonomia è la migliore premessa al dialogo tra i due mondi.

Prove di dialogo tra modello 231 e altri sistemi di gestione: il documento di Assolombarda

Peraltro, una volta suggerite le opportune sinergie documentali, le Linee Guida quasi non vanno oltre. Salvo che, per es. in materia ambientale, nel maggio 2013 era già intervenuta Assolombarda - Sezione Territorio Ambiente Energia, con la dispensa dal titolo “Il Sistema di Gestione ISO 14001 ed Emas nella prevenzione dei reati ambientali ex d.lgs. 231/2001”, ad occuparsi di come concretamente far dialogare due sistemi che non debbono rischiare l'incomunicabilità: quello che ottimizza le performance ambientali dell'organizzazione e quello che in materia ambientale previene condotte penalmente rilevanti. Questo documento rappresentava già un poderoso passo in avanti nel tentativo di additare soluzioni a portata di mano delle imprese e dal punto di vista metodologico poteva già - come può ancora oggi - rappresentare un termine di riferimento per rendere il modello 231 comunicante con altri sistemi di gestione che non siano quelli in materia ambientale.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 24 di 61

La cultura del sistema di gestione

E' evidente che l'adozione di un sistema di gestione costituisce di per sé, implicando pianificazione e controllo dei processi aziendali, un passo avanti verso l'efficienza e correlativamente in senso opposto rispetto alla inefficienza, la quale è ideale brodo di coltura di condotte scorrette, ove non contra legem. Nelle Linee Guida è espresso un concetto simile: implementare "un sistema certificato di misure organizzative e preventive è segno di un'inclinazione alla cultura del rispetto delle regole, che sicuramente può costituire la base per la costruzione di modelli tesi alla prevenzione di reati-presupposto". Se l'impresa che decide di adottare un modello 231 è già immersa nella prassi virtuosa di un sistema di gestione, essa avrà dunque meno difficoltà ad adeguarsi; non potrà che giovare l'obiettivo di impiantarvi – ove già non sussistano - solide paratie contro fenomeni di illegalità.

Infine le Linee Guida si guadagnano una critica laddove, nel voler precisare la differenza di scopi tra modello 231 e sistemi di gestione affermano che il senso di questi sia "migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano".

Si tratta di una lettura non solo riduttiva ma addirittura fuorviante, che – considerato quanto precede – non giova neppure alla buona causa della prevenzione dei reati.

Il perché è presto detto: lo scopo immediato dei vari sistemi di gestione è sostanziale e non formale.

Ha a che fare con l'incremento di efficienza e di efficacia dell'organizzazione, prima che con le 'migliori sembianze' che essa vorrà/potrà esibire al proprio mercato di riferimento. Come per le persone, anche per le organizzazioni vale la buona regola per cui prima occorre 'essere', quindi vale 'apparire'; prima si cura la sostanza, poi si presta attenzione alla forma nella quale confezionare la sostanza. Di essere ed apparire, di sostanza e di forma, sarà sempre importante l'effettivo allineamento.

Le imprese non hanno tanto bisogno di certificati da appiccicare su carta intestata e siti-web, quanto di progettare e sviluppare organizzazioni buone a creare profitto (la prima e più importante missione 'sociale' dell'impresa) in conformità a regole date. La possibilità di spendere sul mercato certificazioni e riconoscimenti, una reputazione solida ed affermata, saranno il risultato di un impegno continuato e confermato nel tempo.

Del resto, come esige il Decreto, il giudice penale non si limiterà a valutare la sussistenza di norme e procedure interne, né la loro idoneità a prevenire reati. Il suo sindacato si spingerà oltre, a misurare

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 25 di 61

quanto concretamente quelle norme e procedure interne avranno funzionato e inciso nell'agire quotidiano dell'organizzazione aziendale.

Per questo l'attenzione alla sostanza dei fenomeni resta il meta-criterio tanto dell'implementazione dei sistemi di gestione quanto del modello 231: è il primo ragionamento che ha da ispirare gli uni e l'altro e che costituisce il loro essenziale elemento unificante.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------



MOTIVAZIONI ALL'ADOZIONE DEL MOG231

Motivazioni - Finalità - Struttura

Documento Redatto da:
Firma

In data: 2 marzo 2017

2^a Emissione

Revisione
0

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 27 di 61

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Motivazioni nell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lgs 231

Nella convinzione che è un preciso dovere sociale, etico ed oggi giuridico l'adozione di un Modello di Gestione e Controllo Anticrimine ed avendo già da tempo adottato il proprio MOG231, si è valutato utile, considerato il tempo trascorso dalla prima adozione, deliberarne non soltanto una integrazione, ma una vera e propria nuova edizione.

La delibera ha tenuto conto non soltanto dei nuovi reati presupposto, peraltro particolarmente rilevanti, ma anche della necessità di adeguare il modello ai nuovi principi giurisprudenziali che non solo la Suprema Corte, ma anche i Tribunali di merito sono andati formando negli ultimi anni.

Il tutto con la giusta attenzione a due importanti sentenze.

La prima **TRIBUNALE DI MILANO, SENTENZA 1774/2008** che ha dichiarato di fatto obbligatorio il MOG231 dal che condannando amministratori di una società per non aver provveduto all'adozione del Modello stesso.

La seconda, **CORTE DI CASSAZIONE V SEZ. SENTENZA N. 3307 DEL 18/12/2013** che, andando nello stessa direzione, ha statuito che *la Responsabilità "penale" della società per omesso controllo (art. 40 c.p.) non dipende dal non aver impedito il reato, quanto, piuttosto, "per non essersi organizzati al fine di impedirlo". Si tratta quindi di una responsabilità da "colpa di organizzazione". La colpa sta nel fatto stesso di non aver adottato il Modello Organizzativo 231.*

Nel rispetto di quanto sopra la società desidera che il Modello 231 possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 28 di 61

titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

3.2 Finalità del Modello Organizzativo

Il Modello predisposto si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/ processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono, tra l'altro, ricompresi:
 - a) un Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo;
 - b) un sistema di deleghe di funzioni e poteri di firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - c) procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;
- trovano il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta attribuzione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 29 di 61

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- trasferire, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Ente che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'Ente non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'Ente e l'Organo di Governo intendono attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 [^] Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 30 di 61

3.3 Struttura del Documento

Il presente documento (Modello) è costituito da una “Parte Generale”, da singole “Parti Speciali”, predisposte per le diverse tipologie di reato, considerate sensibili e quindi a rischio e da una ulteriore parte, per così dire speciale che in realtà è la vera e propria mappatura dei rischi..

- Nella “Parte Generale”, che deve considerarsi logicamente connessa al Manuale 231, dopo un richiamo ai principi del Decreto, vengono illustrate le **componenti essenziali del modello** con particolare riferimento all’Organismo di Vigilanza, la formazione del personale e diffusione del modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.
- La Parte Speciale “A” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli articoli 24 e 25 del Decreto, ossia per i **reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione;**
- La Parte Speciale “B” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-ter e 25-sexies del Decreto, cioè **per i c.d. reati societari;**
- La Parte Speciale “D” si occupa dei reati relativi alla violazione delle **norme antinfortunistica di cui al TU 81/08** e successive modificazioni ed integrazioni.
- La Parte Speciale “E” si occupa dei reati relativi alla violazione delle **norme a tutela dell’ambiente;**
- La Parte Speciale C1 formalizza **Organigramm, Funzionigramma e Mappatura dei rischi** analizzata per Aree Funzionali;
- La Parte Speciale C2 formalizza **la Mappatura dei rischi** analizzata per Specifiche Attività.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 31 di 61

3.4 Adozione e Gestione del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’Organo Dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell’Organo di Governo.

In particolare è demandato ad esso Organo di Governo, su proposta dell’Organismo di Vigilanza, di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all’ambito di applicazione del Decreto 231/01.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------



L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Requisiti – Funzioni - Poteri

Documento Redatto da:
Firma

In data: 2 marzo 2017

2^a Emissione

Revisione
0

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 33 di 61

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Attività di verifica su applicazione e adeguatezza del modello. RSPP e OdV

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a tre tipologie di verifiche:

- a. **Attività di monitoraggio sull'effettività del Modello** (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello con il quale si conferma che:
 - i. sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello;
 - ii. sono state rispettate le deleghe ed i poteri di firma;
 - iii. è stata data debita evidenza delle operazioni svolte con le PP.AA. nelle aree a rischio reato.

- b. **Attività di monitoraggio sui delegati e/o sottoposti.** I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.

- c. **Attività e verifiche delle procedure:** annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 34 di 61

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto periodico che l'OdV predispone per l'Organo di Governo.

Prima di proseguire è particolarmente rilevante per la delicatezza della materia affrontare, in tema di reati relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro, il rapporto necessario che si deve instaurare tra il Responsabile dei Servizi Prevenzione e Protezione e l'Organismo di Vigilanza.

ART. 30 DEL D. LGS. 81/08, IL D.LGS. 231/01 E LA CERTIFICAZIONE BS OHSAS 18001: RAPPORTI TRA LE NORME E GLI ORGANI DI CONTROLLO

La particolarmente complicata e alle volte addirittura complessa interrelazione tra il D. Lgs. 231/01, il TU 81/08 e la BS Hosas 18001 oggi vede unanimemente schierata sia la dottrina che la giurisprudenza nel senso che segue:

“L'introduzione dell'art. 25-septies al D.lgs. 231/01 ha inserito le fattispecie previste dagli artt. 589 e 590 del codice penale, commesse in violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, nel novero dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

L'introduzione dell'art. 30 del D.lgs. 81/08 ha consentito di indicare per la prima volta i contenuti minimi del modello organizzativo affinché questo abbia efficacia esimente per la Società.

Chi opera nel settore della sicurezza si renderà immediatamente conto di come quanto richiesto dall'art.30, di fatto, ripercorra i contenuti che in realtà sono null'altro che gli elementi fondanti di una prima stesura corretta del documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi dagli artt. 15 e ss. del D.lgs. 81/08.

Quello che si è sostanzialmente voluto fare è garantire un sistema di protocolli (o procedure) che consenta di verificare nel concreto, da parte dell'organismo di vigilanza, non solo la stesura del DVR ma anche una sua effettiva applicazione aziendale e un suo costante aggiornamento.

Tuttavia è bene sgombrare il campo da facili semplificazioni. Il modello organizzativo risponde chiaramente all'esigenza di difendere la Società nell'ambito del processo penale.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 35 di 61

Chi dovrà giudicare l'efficacia esimente del modello non sarà un ente di certificazione della qualità o un revisore dei conti ma solo il Giudice penale.

Egli dovrà muovere la sua indagine con lo specifico fine di verificare se il modello contiene i requisiti indicati nell'art. 30 del D.lgs. 81/08 e, successivamente, se quanto indicato nei protocolli sia stato efficacemente attuato.

Su quest'ultimo punto si pone anche la formulazione dell'art. 30 comma che prevede "in sede di prima applicazione i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro(SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti".

La specifica previsione di una sorta di esenzione ha fatto ritenere ai commentatori che l'adozione di un sistema di certificazione OHSAS 18001 fosse di per sé sufficiente ad escludere il coinvolgimento della società nelle ipotesi previste dall'art 25 septies.

Si tratta quest'ultima di una suggestione, in quanto la formulazione stessa della norma non consente di considerare l'adozione della certificazione OHSAS al pari di una scriminante ex art. 45 e ss del codice penale.

Non vi è dubbio che le aziende dovranno verificare, qualora abbiano già adottato un sistema di certificazione OHSAS, se gli adempimenti previsti dall'art. 30 siano stati rispettati.

Questa verifica è necessaria anche alla luce di quanto sopra indicato ovvero che il giudizio sul modello non verrà dato da un Ente certificatore ma dal Giudice penale, che ben sappiamo ha strumenti molto più pregnanti per verificare l'effettiva applicazione del sistema procedurale predisposto dall'azienda per garantire gli standard minimi in tema di sicurezza.

L'art.6 comma primo lettera (a) del D.lgs. 231/01 recita: "L'ente non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati delle specie verificatosi".

Ora tale ultima formulazione è chiara ed incontrovertibile.

L'Ente va esente da responsabilità se ha adottato un modello organizzativo non se si è dotata di un sistema di certificazione!

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 36 di 61

Il Giudice penale nella sua attività di indagine all'interno del processo non si limiterà ad una mera presa d'atto dell'adozione di un sistema di certificazione OHSAS, ma andrà a verificare l'effettiva applicazione di un modello organizzativo anche attraverso l'esame testimoniale dei soggetti che dovevano garantire l'applicazione del modello (organi apicali, dirigenti, capi reparto) o di coloro ai quali le procedure erano destinate al fine di garantirne la sicurezza sul luogo di lavoro (operai, dipendenti, etc.).

L'indagine del magistrato punterà quindi a verificare se è stato previsto un sistema organizzativo interno coerente con gli obiettivi indicati nell'art. 30, se è stato previsto un organismo di vigilanza, quale attività di controllo è stata svolta, se è stato previsto un codice etico, comprensivo di una politica sulla sicurezza, e se è stato previsto un sistema disciplinare.

Solo a fronte di un effettivo riscontro di quanto sopra indicato secondo i principi indicati nell'art. 6 del D.lgs. 231/01 il Giudice potrà effettivamente applicare l'esimente a carico dell'Ente, diversamente riscontrerà semplicemente che la Società si è dotata di un sistema di gestione al pari di tanti altri (ISO 9001, 14001, etc.).

Oltre questo dato nulla è scontato.

L'adozione di un sistema di certificazione rappresenta una scelta onerosa per l'Azienda che è stata presa in considerazione dal nostro Legislatore ma ciò non vuol dire escludere l'applicazione del D.lgs. 231/01 per queste Aziende.

Diversamente dovremmo pensare che la scelta di dotarsi di un sistema di certificazione in tema di sicurezza escluda automaticamente l'esistenza di un organismo di vigilanza o di un sistema disciplinare finalizzato a punire le violazioni delle procedure come previsto dall'art.6 del D.lgs. 231/01.

Pare evidente che tale dato non è in alcun modo rintracciabile nella formulazione dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e pertanto aderire a questa ipotesi vuol dire sostanzialmente credere nella suggestione sopra richiamata con il *rischio concreto di vedere l'Ente a processo e condannato per la mancata adozione del modello organizzativo, quale unico sistema esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.*

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 37 di 61

Alla luce di quanto sopra appare evidente che i costanti controlli dell'Organismo di Vigilanza, ai fini della tutela penale e quindi dell'applicazione dell'esimente 231, sono gli unici richiesti dal Legislatore.

Non ci resta che conciliare i Modelli per evitare ridondanze, ma nella consapevolezza che *l'Organismo di Vigilanza non può trincerarsi dietro la verifica annuale dell'organismo di certificazione, ma deve procedere a controlli propri e costanti, unici ad avere valore in giudizio penale.*

La certificazione ripeto torna utilissima ma è giuridicamente un *semplice allegato difensivo, totalmente privo di valore esimente.*

Al Magistrato dovranno prodursi i Verbali ispettivi dell'Organismo a nulla rilevando (ai fini dell'esimente) altri accertamenti.

In conclusione si rende necessario conciliare le schede di riscontro tra il sistema Hosas, la documentazione prodotta dal RSPP e la Modulistica 231 allegata alla relativa procedura, così consentendo all'OdV la verbalizzazione delle costanti azioni ispettive e la loro archiviazione, onde poterle offrire al Magistrato ove mai richieste.

Ferma restando ovviamente l'utilissima verifica annuale dell'Organismo di Certificazione e la necessaria quanto obbligatoria preziosa attività del RSPP.

4.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza e criteri di misurazione del rischio

La costituzione ed il funzionamento di un Organismo di Vigilanza, cui affidare "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento" (d.Lgs. 231/01. art. 6, co. 1, lett. b), è uno dei requisiti indispensabili per garantire che il modello di organizzazione sia efficacemente attuato e per liberare l'ente da ogni responsabilità nel caso di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 38 di 61

Usando le parole di Confindustria: "L'affidamento di detti compiti (*vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento*) all'Organismo ed ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

Da quanto sopra sinteticamente richiamato, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La "complessità e onerosità dei compiti" assegnati all'OdV infatti, è ulteriormente gravata dalla varietà delle materie di competenza, dai frequenti aggiornamenti normativi e dall'esigenza -imprescindibile- di adattare la propria azione ai reali meccanismi operativi delle aziende in cui l'Organismo è chiamato ad operare.

A questo punto, prima di analizzare i requisiti ai quali deve uniformarsi l' OdV, riteniamo opportuno definire e condividere il concetto di "controllo".

Il controllo è una contromisura al rischio.

Esso agisce sulla probabilità di accadimento o sull'impatto, riducendoli.

Se agisce sulla probabilità di accadimento interviene necessariamente sulle cause della minaccia. In altri casi - si pensi agli eventi di origine esterna - non si può intervenire sulla probabilità, ma soltanto sulle conseguenze (impatto), cercando di fare in modo che esse siano meno severe.

In taluni casi la contromisura è di carattere sostitutivo, come nei contratti assicurativi, quando l'evento dannoso che appunto si verifica viene compensato per somma equivalente.

Il rischio si può gestire, riducendo probabilità o impatto o entrambe le dimensioni, ma non si può eliminare.

Il controllo è infatti una grandezza che si può misurare economicamente e deve pertanto trovare giustificazione in termini di rapporto costo/benefici. Significa che se il controllo è un mezzo di contenimento del rischio, il suo obiettivo non può essere misurato in termini

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 39 di 61

di rischio zero, ma di un ragionevole livello di rischio residuo. In altri termini la “parte di rischio tutelata” è data dal rischio massimo meno il rischio residuo.

Occorre quindi che il rapporto tra costi e rischio sia pari o inferiore di 1.

$$\text{Costi/Rischio tutelato} = 1 \text{ o } < 1$$

$$\text{Risorse impiegate / (rischio massimo - rischio residuo)} = 1 \text{ o } < 1$$

Esistono molteplici classificazioni proposte per i controlli. Per esempio, si può classificare il sistema di controllo secondo le dimensioni dell’ambito di operatività del controllo stesso, definiti per comodità livelli di operatività del controllo.

- **Livello strategico:** il controllo opera sulle decisioni, ad esempio relative all'accettazione, al trasferimento e/o al controllo del rischio;
- **Livello organizzativo,** il controllo opera sui comportamenti (normandoli), ad esempio definendo e proceduralizzando le regole, le linee guida, le procedure, i ruoli e le responsabilità, la prassi consolidata;
- **Livello manageriale,** il controllo opera sui risultati, ad esempio prevedendo la supervisione e il monitoraggio da parte dei manager responsabili;
- **Livello procedurale,** il controllo opera sulla linea di produzione e pertanto sugli input e sugli output delle attività, come ad esempio il confronto tra documenti o l'approvazione;
- **Livello applicativo,** il controllo opera sulle informazioni e sui dati. Può considerarsi una specificazione del caso precedente; esempi rilevanti sono la validazione, il confronto tra dati; il controllo, di tipologia applicativo-informatica.

Un'altra classificazione possibile è quella classica che suddivide i controlli (tendenzialmente di livello procedurale o applicativo) in **preventivi** (che filtrano o espellono o intercettano) e **rilevatori o identificativi** (che evidenziano senza bloccare, ma portando all'attenzione).

La valutazione dei controlli, in ogni caso, è sempre di duplice natura. Le dimensioni di interesse sono infatti l'adeguatezza e l'efficacia di un controllo:

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 [^] Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 40 di 61

- **l'adeguatezza** è l'idoneità del sistema di controllo a ridurre la probabilità di accadimento della minaccia o a ridurre le conseguenze avverse, da solo o in combinazione con altri controlli posti più a monte o più a valle nel processo;
- **l'efficacia** è la dimostrazione dell'effettivo funzionamento nel caso concreto, con la periodicità prevista e con la dimensione o ambito di applicazione previsto.

Un controllo riduce il rischio soltanto se dimostra di essere efficace, ovvero di funzionare come era nelle attese. La maggiore adeguatezza di un controllo rispetto ad un altro simile o con gli stessi obiettivi si ripercuote inevitabilmente sulla capacità di riduzione del rischio. Ma l'adeguatezza - ovvero l'idoneità di un controllo a gestire un rischio- non è un sostituto dell'efficacia del controllo, unica misura concreta che determina il successo delle azioni previste per il contenimento del rischio e per preservare la propria capacità aziendale di raggiungimento dei risultati.

Mutuando un principio economico classico, anche i controlli - quando sono orientati a gestire lo stesso rischio - hanno un ***beneficio marginale decrescente***; il sovradimensionamento dei controlli non porta generalmente ad un beneficio complessivo superiore ad un adeguato disegno organizzativo, ma porta probabilmente ad un peggioramento del costo complessivo e all'inevitabile irrigidimento delle attività.

A questo punto, chiarito e condiviso il concetto di controllo, possiamo passare ad analizzare, secondo le disposizioni delle Linee Guida di Confindustria/Assobiomedica, le caratteristiche dell'OdV – affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto. Esse sono così identificabili:

- autonomia e indipendenza,
- professionalità,
- continuità d'azione.

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 41 di 61

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una indipendenza gerarchica la più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero all'Organo Amministrativo.

Nessun rapporto economico e/o consulenziale pregresso e neppure relazioni caratterizzata da forme di gerarchia sono ammesse

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine,
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

A tali caratteristiche si aggiungono quelle specificate nella più volte citata **sentenza del GIP di Milano 19 novembre 2009** e cioè che:

- 1) *Il modello deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.*
- 2) *Il modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non irrevocabili*

L'Organo di Governo **conferirà** l'incarico di svolgere la funzione di Controllo ad un cd. Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, lettera b del Decreto. L'organismo potrà essere costituito da un presidente e n.2 membri.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 42 di 61

Tutti saranno generalizzati nell'atto di nomina.

Di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza si alleggeranno i curricula, precisando ancora una volta che i requisiti indicati sia dal Gip di Milano con sentenza 17 novembre 2009 che dalle linee guida di Confindustria saranno perfettamente rispettati.

L'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, si potrà avvalere della Funzione Internal Audit, quando presente e/o di altre Funzioni aziendali e/o di professionisti esterni che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'OdV, saranno disciplinati da un apposito Statuto che, proposto dall'OdV, sarà approvato dalla Direzione e sarà dotato di un budget non simbolico per lo svolgimento delle attività ove si rendono necessarie consulenze specifiche.

La durata in carica dei membri dell'OdV. è stabilita in 3 anni, non rinnovabili. I membri dello stesso decadono al perdere dei requisiti e/o delle qualità sulla base dei quali è avvenuta la nomina.

Il compenso sarà determinato con riferimento alle tariffe professionali riservate ai Revisori Contabili.

L'Organismo di Vigilanza riporterà direttamente all'Organo di Governo, informando della propria attività il Collegio Sindacale che a sua volta informerà l'OdV delle risultanze delle proprie verifiche.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, come detto, alla presenza dei requisiti previsti dallo Statuto dell'OdV, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali – a titolo esemplificativo - relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che andrebbe a svolgere. In tale contesto, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del Collegio Sindacale e delle sue controllate se presenti;
- Avere rapporti di parentela,affinità e/o coniugio con dipendenti

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 43 di 61

- intrattenere, direttamente o indirettamente relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con l'Ente o con Enti controllati, anche future e/o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nell'Ente o Enti controllati o collegati, anche future, tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sull'Ente, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- essere titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);
- per il Presidente, la presenza di cause di ineleggibilità ai sensi degli artt. 2399 lett. c e 2409 septiesdecies C.C..

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, sono di seguito indicate le modalità di revoca dei poteri connessi a tale incarico.

La revoca, ad uno o più dei componenti dell'OdV, dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un apposito Atto di Determina dell'Organo di Governo e sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo ove esistenti.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 44 di 61

A tale proposito, per “giusta causa ” di revoca dei poteri connessi con l’incarico di Organismo di Vigilanza dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello ex D.lgs. 231/01 e nello Statuto;
- una sentenza di condanna dell’Ente 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, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto dell’OdV.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell’Organismo di Vigilanza, l’Organo di Governo, sentito il Collegio Sindacale ove presente, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

L’Organo di Governo potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dalle funzioni di componente l’OdV, di uno o tutti i membri dell’Organismo di Vigilanza, provvedendo alla nomina di un nuovo membro o dell’intero Organismo.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 [^] Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 45 di 61

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

La *mission* dell'OdV consiste in generale nel:

- a. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b. verificare l'efficacia del Modello e la sua effettiva capacità, in relazione alla Struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati in genere e di cui al Decreto 231/01 in particolare;
- c. individuare e proporre aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla possibile evoluzione della normativa di riferimento, della mutata organizzazione o del contesto operativo;
- d. monitorare costantemente il sistema delle procedure aziendali inerenti la prevenzione e gestione dei rischi di reato ex D.Lgs. 231/01 e l'applicazione del sistema di Corporate Governance, suggerendo, se del caso, le modifiche necessarie;

Su di un piano più operativo sono affidati all'OdV i seguenti compiti:

1. Attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
2. Verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.
3. Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 46 di 61

4. Promuovere idonee iniziative per la diffusione del Modello, e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti.
5. Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4.4) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV (v. successivo paragrafo).
6. Condurre, o far condurre da funzioni aziendali, o da professionisti esterni, le indagini per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso.
7. Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.
8. Coordinarsi con la Funzione Internal Audit e con le altre Funzioni Aziendali per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. L'OdV riceve dal Management e dalle funzioni aziendali comunicazione di ogni attività da esse svolta, relativamente ad eventuali situazioni che possano esporre l'Azienda ai rischi di reato contemplati dal D.L.231/01. Inoltre l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, anche qualora essa includa dati sensibili ai sensi della Legge sulla privacy, il cui trattamento sia reso possibile dall'autorizzazione generale del Garante (G.U. 190/04), ovvero da specifiche autorizzazioni.
9. Controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta, e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità alle singole Parti Speciali del Modello per i diversi tipi di reato. All'OdV devono essere segnalate le attività maggiormente significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, e devono essergli

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 47 di 61

messi a disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'attività di controllo.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e cooperazione della Funzione Internal Audit e degli Organi aziendali che possano essere interessati o comunque coinvolti nelle attività di controllo.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 48 di 61

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con l'Organo Amministrativo;
- la seconda, su base semestrale nei confronti del Collegio Sindacale se o quando nominato.

L'OdV potrà essere convocato dai suddetti organi o potrà a sua volta convocarli, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni semestre, inoltre, l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo un rapporto scritto sullo stato di attuazione del Modello ex D.Lgs 231/01.

L'Organismo dovrà segnalare senza indugio in merito a:

- violazioni del Modello o delle procedure – accertate a seguito di segnalazioni o indagini dirette – ritenute fondate e significative;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto dell'Ente, ovvero di procedimenti a carico dell'Ente in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 49 di 61

- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo inoltre, dovrà riferire senza indugio:

- All'Organo di Governo, eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri Dirigenti dell'Ente o da membri del Collegio Sindacale o dalla società di revisione se nominati;
- al Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione, se presente, ovvero, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.5.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 50 di 61

- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati";
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV;
- i consulenti, i collaboratori e di partner commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta con l'Ente effettuano la segnalazione direttamente all'OdV della stessa mediante quanto contrattualmente definito.

4.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 51 di 61

4.5.3 Articolazione dei Poteri e Sistema delle deleghe

All'OdV, inoltre, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

4.5.4 Struttura Organizzativa

All'OdV, infine, deve essere comunicata la struttura organizzativa (organigramma e funzionigramma) ed ogni modifica che intervenga sulla stessa.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 52 di 61

5 RIESAME DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

5.1 Riesame dell'ODV: input

Il Modello Organizzativo 231, viene riesaminato secondo i criteri che seguono.

L'ODV, con l'assistenza e collaborazione dell'Internal Auditing e del Link Auditor (responsabile Interno per il collegamento con l'OdV) sintetizza le informazioni relative all'andamento del **Modello Organizzativo 231** in una relazione denominata "*Riesame del Sistema Legalità*".

Il Riesame prende in considerazione:

- i risultati delle analisi delle prestazioni relative al servizio in termini di efficacia e di efficienza nell'intero processo e di rispetto della legalità
- reclami scritti e non
- i rapporti di non conformità
- i risultati delle verifiche ispettive interne sull'attuazione e sull'efficacia dell'intero Sistema Legalità
- i risultati delle Azioni Preventive e Correttive e la loro efficacia
- i risultati dei piani di Miglioramento elaborati a seguito di precedenti riesami.
- cambiamenti conseguenti a novità legislative e/o interpretative
- lo stato e i risultati degli obiettivi per la legalità e delle attività di miglioramento
- lo stato delle azioni deliberate nei riesami da parte della Direzione o dell'ODV
- le informazioni di ritorno sulla capacità del Modello Organizzativo di assicurare il rispetto della legalità

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 53 di 61

5.2 Riesame dell'ODV: output

A fronte di tale relazione, opportunamente verbalizzata, l'ODV stabilisce e provvede a documentare ed attivare le azioni correttive che ritiene opportune, individuando, per ciascuna di esse, responsabilità e tempistiche di attuazione.

Il Link Auditor è delegato alle attività di gestione delle azioni correttive, in particolare per quelle inerenti a metodi, procedure e al contenuto del Modello231.

Il riesame viene effettuato:

- **almeno una volta all'anno**
- **ogni qual volta si verifichi un cambiamento che modifichi la struttura aziendale.**

In sede di riesame l'OdV stabilisce gli obiettivi da raggiungere e verifica gli obiettivi precedentemente definiti individuandone eventuali scostamenti.

La Direzione, esaminati i risultati e presa visione delle relative proposte di miglioramento, decide gli obiettivi per il miglioramento, definendo:

- Obiettivi (quantificabili e misurabili)
- Responsabilità
- Tempistiche di attuazione e di verifica
- Budget
- Persone coinvolte
- Identificazione di attività ulteriori necessarie alla soddisfazione dell'interesse del e al rispetto della legge.

E' compito dell'ODV confrontare i risultati ottenuti con gli obiettivi prefissati e valutare se l'azione migliorativa, ove necessaria, va considerata conclusa o se necessita di ulteriori implementazioni. Tale verifica costituisce un elemento di valutazione per il successivo Riesame del Sistema Legalità.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 54 di 61

5.3 Audit Interni

L'Ente deve applicare procedure documentate per la pianificazione e l'esecuzione di audit interni del MOG231, allo scopo di accertare che le attività attinenti il Modello Organizzativo ed i relativi risultati, siano in accordo con quanto pianificato nelle procedure, norme, etc. dello stesso Modello 231 e per valutare l'efficacia dei Sistemi stessi.

Mediante gli audit interni, realizzati dall'ODV, dall'internal Auditors e dai Responsabili Legalità, la Direzione è tenuta informata sull'andamento del Modello Organizzativo 231 e delle principali carenze riscontrate. Le informazioni emerse dagli audit, infatti, oltre a innescare azioni correttive immediate e mirate sulle singole aree, costituiscono lo strumento fondamentale per l'effettuazione del Riesame del Modello Organizzativo 231 da parte dell'ODV e della Direzione.

L'attuazione degli audit con specifico riferimento al Modello deve essere effettuata esclusivamente dall'OdV.

Gli audit vengono pianificati in modo da sottoporre a verifica tutte le funzioni nel corso di un anno. Inoltre possono essere effettuati audit straordinari ed anche non preannunciati.

La programmazione annuale degli Audit interni, viene attuata in modo da coprire tutte le aree del Modello Organizzativo 231 ed è diversificata in rapporto allo stato e all'importanza delle attività oggetto di verifica. Le verifiche sono collegate tra loro in modo da individuare i punti chiave del Modello Organizzativo 231 e seguirne l'evoluzione nel tempo.

Il programma viene strutturato nei seguenti elementi:

- funzione, area e/o attività da verificare;
- documenti di riferimento in base ai quali condurre l'audit;
- data prevista di esecuzione del singolo audit;

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 55 di 61

- frequenza degli audit, che viene stabilita considerando il tipo e l'importanza dell'area e/o dell'attività interessata. Nell'arco di un anno devono, comunque, essere verificate almeno due volte tutte le aree del settore e le relative procedure delle aree a rischio basso e medio ed almeno quattro volte le aree a rischio alto;
- comunicazione dell'attività di audit alla funzione interessata a mezzo affissione del programma di audit;

Al fine di condurre l'audit in modo esaustivo e dettagliato, e al fine di garantirne una evidenza documentale, l'ODV predispone una lista di riferimento dove vengono indicate tutte le caratteristiche che si intendono verificare e valutare, in relazione alla funzione o all'area che deve essere esaminata.

Tale lista sarà di aiuto, inoltre, quale riscontro per successivi audit.

5.4 Monitoraggi e Misurazioni

I Componenti dell'OdV avranno compiti di:

- “vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 56 di 61

dirette verso le funzioni di personale ed organizzazione, amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il consiglio d'amministrazione;

- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte”.

Inoltre considerato che si tratta di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, è necessario che i componenti dell'ODV posseggano la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

Ai sensi di quanto sopra indicato l'ODV dovrà rispettare il requisito della *continuità d'azione*, intendendo per essa sia la effettività delle attività di controllo sia la frequenza temporale delle particolari azioni intraprese.

Non è necessario, invece, come autorevolmente sostenuto, che l'attività dell'OdV debba qualificarsi come “incessante operatività” o “attività a tempo pieno”. Ciò del resto ridurrebbe l'autonomia dell'Organismo sia perché, se esterno ed indipendente, perderebbe il requisito della “assenza di rapporto gerarchico” che si instaurerebbe di fatto, determinando una condizione psicologica da parte dei componenti dell'OdV tale da auto considerarsi “interni” e, per così dire, “a rischio gradimento”.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------



FORMAZIONE

SISTEMA SANZIONATORIO

VERIFICHE

Personale – Collaboratori - Partners

Documento Redatto da:
Firma

In data: 2 marzo 2017

2^a Emissione

Revisione
0

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 58 di 61

6 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

6.1 Formazione del personale

L'Ente promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la Direzione "Risorse Umane ed Organizzazione" gestisce in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale che sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:

Corso di formazione iniziale realizzato con modalità frontale, anche attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; eventuale accesso a un sito intranet, se o quando presente, dedicato all'argomento e aggiornato in collaborazione con l'OdV; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa scritta in sede di assunzione per i neoassunti;

Altro personale:

nota informativa interna; informativa scritta in sede di assunzione per i neo assunti; eventuale accesso a intranet; e-mail di aggiornamento.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 59 di 61

6.2 Informativa a collaboratori esterni e partners

L'Ente promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, saranno adottate.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 60 di 61

7. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1 Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale e obbligatoria per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione **devono** "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte in piena autonomia e indipendenza

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

7.2.1 Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 61 di 61

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

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 tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile, si prevede che:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che:
 - i. violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. 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 esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

- 2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:
 - i. adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco e volontario al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

- 3) Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 62 di 62

- i. adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'ente di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza, od imperizia con 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.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal OdV e dalla Direzione Risorse Umane ed Organizzazione.

7.2.2 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 in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 63 di 63

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Sindaci

Nel caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, del Direttore Generale o dei Sindaci l'OdV ne informerà, a seconda dei casi, l'Organo di Governo e/o il Collegio Sindacale, i quali procederanno alla convocazione dell'Assemblea degli azionisti per deliberare in merito alla assunzione delle opportune iniziative previste dalla normativa e, se necessario, alla revoca del mandato.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di componenti dell'Organo di Governo, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'Ente, si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli associati per valutare in merito alla revoca del mandato.

7.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La funzione legale, cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------



LA CERTIFICAZIONE DEL
MODELLO 231 A MEZZO
PERIZIA GIURATA DI
STIMA

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 65 di 65

8. LA PERIZIA DI STIMA E LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA

ATTIVITÀ ISPETTIVA IN FAVORE DELL'ORGANO DI GOVERNO

Nell'ipotesi in cui L'Organo di Governo abbia avuto cura di dotare l'ente di un sistema di controllo interno attraverso l'adozione di un cosiddetto Modello di Controllo e Gestione Anticrimine, non resta che verificare la sussistenza del secondo dei requisiti di validità di cui al citato d. lgs. 231/01, id est l'efficace attuazione.

In tale ottica dovrà quindi muoversi l'Organo di Governo, allo scopo di poter dare evidenza al Magistrato, non soltanto della circostanza relativa alla "adozione del modello", ma anche, e non da meno, di averlo efficacemente attuato.

Obiettivo dell'attività ispettiva sarà quindi quello di affiancare l'Ente assicurando, attraverso specifiche e formalizzate attività ispettive e di controllo, il rispetto e la "efficace attuazione" del Modello di Controllo e Gestione Anticrimine. In tal modo l'Organo Amministrativo ottiene due importanti risultati:

A. Riduzione dei rischi connessi alla commissione, anche involontaria, di reati.

In tal senso si può dire che un Modello di Legalità può dirsi tale quando la commissione di un reato è possibile solo attraverso la violazione fraudolenta delle procedure che compongono il Modello stesso (in tal senso GIP Tribunale Milano, 17 novembre 2009 - Dott. Manzi);

B. Precostituzione della prova che l'azione di governo dell'impresa è informata a principi assoluti di legalità.

Tale prova è assolutamente necessaria per dare certezza in ordine alla circostanza che l'Organo Amministrativo ha fatto tutto quanto poteva per assicurare il rispetto della legalità e che nessuna colpa in vigilando può essere ad esso imputata.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 66 di 66

All'uopo, alla nomina dell' Organo di Vigilanza (OdV) già prevista obbligatoriamente dal D. Lgs. 231/01, si suggerisce di affiancare periodiche azioni ispettive che verifichino l'attività dell'OR.VI. ed il rispetto delle procedure. Il tutto secondo la nota questione ben indicata nell'espressione "chi controllerà i controllori?".

CONSIDERAZIONI ULTERIORI SULL'IMPORTANZA DI UN SISTEMA CERTIFICATO.

In via di premessa occorre considerare che assume valore di esimente del reato l'intero "Sistema" previsto dal D. Lgs. 231/01 e quindi non soltanto la progettazione ed implementazione del Modello, ma anche e soprattutto la sua efficace attuazione e controllo.

Orbene l'OR.VI. controlla un pezzo del "sistema", il primo (progettazione ed implementazione), ma chi controlla il "sistema" per intero ?

Occorre in altri termini un'azione ispettive complessiva: sul Modello, sulla sua implementazione; sulla sua attuazione e sull'attività dell'OR.VI.

In altri termini sarà necessario che, giorno per giorno, si vadano formando due importanti registri, la cui presenza, unitamente ovviamente agli allegati di rito, darà certezza del comportamento trasparente dell'Organo Amministrativo e della sua volontà di muoversi nel solco della legalità più assoluta:

- ✓ **Registro dei Verbali dell'OR.VI.** (verifica del rispetto delle procedure)
- ✓ **Registro delle verifiche Ispettive del l'intero "Sistema"** (Verifica documentale, verifica del rispetto delle procedure e verifica dell' Attività dell'OdV).

Questa seconda verifica concretizzandosi in una Perizia di Certificazione che valida l'intero "Sistema 231" è essenziale per consentire all'Ente di offrire al Magistrato inquirente, anche a

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 67 di 67

ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE SUL SISTEMA DI GARANZIA

Appare evidente che solo **un Sistema che subisce l'ispezione**, formalizzata e su registri vidimati, di una Parte Terza Indipendente , società di certificazione ovvero professionisti esperti (avvocati, dottori commercialisti, economisti di impresa, aziendalisti) **potrà essere utilmente proposto al Magistrato.**

Solo tale verifica infatti, formalizzerà non solo il rispetto delle procedure, ma anche quello dell'azione di verifica dell'Organismo di Vigilanza ("OR.VI").

In tal modo, peraltro, oltre a dissolversi eventuali profili di responsabilità, si otterrebbero importanti risultati sociali che, lungi da perseguire obiettivi puramente filantropici, che peraltro non sarebbero tout court consentiti al manager, ben si innestano in quel filone di pensiero sul finalismo d'impresa, secondo il quale esso non può più limitarsi alla massimizzazione del profitto, ma deve andare oltre e tendere alla **massimizzazione degli interessi degli stakeholder**, (interni: dipendenti, azionisti e manager ed esterni: associazioni, banche, portatori di interessi collettivi, ecc).

Così aumentando il **grado di legittimazione dell'impresa sul territorio e nell'ambiente** in cui opera rendendola riconoscibile come impresa etica e di eccellenza, impegnata non solo all'ottenimento di risultati economico/patrimoniali, ma anche sociali ed etici, con conseguente aumento del gradimento nell'ambiente e abbassamento delle barriere all'entrata.

Quanto all'operato dell'Organo di Governo, considerata la necessità che su di egli incombe di dover dimostrare di "aver fatto tutto quanto poteva per evitare il danno" non si vede di cosa potrà essere imputato: ha adottato il modello 231/01; lo ha effettivamente attivato in azienda; lo ha sottoposto al controllo dell'OdV e infine, quale ulteriore estrema diligenza, ha chiesto una verifica ispettiva di Parte Terza che accertasse che tutto si svolgesse nel pieno rispetto delle regole e della legge.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 68 di 68

VALORE GIURIDICO DELLA CERTIFICAZIONE

Qualsivoglia prova offerta al Giudice, sarà oggetto della sua valutazione e concorrerà a formarne il convincimento.

In particolare, con riferimento alle perizie, sia di parte che di ufficio, egli resta il peritus peritorum e sarà, quindi, il valutatore ultimo del valore della stessa in relazione alla decisione.

Vediamo quale, allo stato, è la posizione della Giurisprudenza in ordine al **valore di una perizia** sia di parte sia di ufficio.

La Suprema Corte con la recente decisione nr. 6399 del 21.03.2011 ha confermato la tesi che ravvisa un vizio censurabile ex artt. 360, n. 5, cod. proc. civ.* nella motivazione della sentenza che abbia ommesso di illustrare le ragioni che hanno indotto l'organo giudicante ad uniformarsi alle conclusioni del Consulente Tecnico d'Ufficio e, di conseguenza, ad escludere la decisività dei rilievi dei consulenti di parte tesi ad evidenziare le lacune o contraddizioni in cui il perito sia eventualmente incorso.

Il riconoscimento in capo al giudice del potere di apprezzare il fatto, aggiunge infatti la Corte, "non equivale ad affermare che egli possa farlo immotivatamente e non lo esime, in presenza delle riferite contestazioni, dalla spiegazione delle ragioni – tra le quali evidentemente non si annovera il maggior credito che egli eventualmente tenda a conferire al consulente d'ufficio quale proprio ausiliare – per le quali sia addivenuto ad una conclusione anziché ad un'altra".

Fermo il fatto che il giudice ha piena facoltà di discostarsi dalle risultanze della relazione peritale d'ufficio, fornendo adeguato conto dei criteri logici e/o scientifici che hanno giustificato la divergenza di valutazione in sede di motivazione, maggiori incertezze interpretative si rilevano nell'ipotesi – quale quella oggetto della pronuncia di cui trattasi – in cui il giudice del merito ritenga persuasive le soluzioni prospettate nella consulenza tecnica d'ufficio.

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 69 di 69

La recente giurisprudenza di legittimità non esprime sul punto una posizione ancora univoca. In più occasioni, la Suprema Corte ha infatti aderito alla tesi a secondo cui il giudice che riconosca persuasive le conclusioni del consulente tecnico d'ufficio può in ogni caso esimersi dall'espone in modo analitico le ragioni del proprio convincimento.

Le ultime pronunce registrano altresì **un mutamento di avviso al riguardo**

Il tema più dibattuto concerne l'individuazione del grado di analiticità cui il giudice deve attenersi nell'illustrare le ragioni che lo hanno indotto ad uniformarsi alle risultanze dell'elaborato peritale.

Secondo una prima tesi **la perizia di parte**, costituendo una semplice allegazione difensiva di carattere tecnico, è **sprovvista di un autonomo valore probatorio** e, pertanto, il giudice non è tenuto a confutarne il contenuto qualora ponga a base del proprio convincimento considerazioni con essa incompatibili e conformi al parere del proprio consulente.

La sentenza in commento si annovera tra quelle che, diversamente, individua il vizio di motivazione su un punto decisivo della controversia, come tale censurabile ex art. 360, n. 3, cod. proc. civ., nella pronuncia di merito che non si sia soffermata sulla questione limitandosi ad un mero rinvio alle conclusioni rassegnate dal c.t.u..

Più dettagliatamente, il Giudice di Legittimità rileva che il giudice di secondo grado ha errato nell'aderire acriticamente alle risultanze della consulenza tecnica d'ufficio senza «esaminare» e «dare conto» delle censure avanzate, «in modo specifico e dettagliato», dai periti tecnici incaricati dall'attore.

In particolare, il giudice di legittimità osserva come nella motivazione della sentenza d'appello, dopo un generico richiamo alle conclusioni del c.t.u. non si prenda alcuna posizione su fatti rilevanti ai fini del decidere prontamente evidenziati dai consulenti nominati dalle parti.

L'esigenza di una compiuta motivazione sulle ragioni di adesione, a ben vedere, appare ancor più forte quando il compito demandato al perito d'ufficio consista nello svolgere una consulenza c.d. percipiente, riconducibile alle ipotesi in cui il c.t.u. non è soltanto chiamato a

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2^ Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------	----------------

	MODELLO 231 MODELLO DI CONTROLLO E GESTIONE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO <i>D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231</i>	AREA COMPLIANCE
		Pag 70 di 70

valutare tecnicamente fatti già accertati o dati per esistenti, ma anche a verificare la stessa verità fattuale di quanto affermato dalle parti.

Vè di più: **alla parte che ha prodotto la perizia giurata è riconosciuta la facoltà di dedurre prova testimoniale** avente ad oggetto le circostanze di fatto accertate dal consulente che, se confermate dal medesimo in veste di testimone possono assumere dignità e valore di prova, sulla quale **il giudice di merito dovrà obbligatoriamente esprimere la propria valutazione**. Ai fini della decisione. (Cass CIV SEZ. II, 19 maggio 1997, n. 4437 - Giustizia Civile Mass. 1997, 785

Il Giudice quindi, nel suo ruolo di peritus perito rum, terrà conto, al fine di valutare la perizia di parte:

- ✓ Autorevolezza del Collegio peritale
- ✓ Terzietà del Collegio peritale rispetto alla società periziata
- ✓ Indipendenza di tutti i componenti del Collegio peritale rispetto alla società a periziarsi (non vi sono mai stati rapporti pregressi)
- ✓ Collegio peritale non monocratico
- ✓ Relazione di accompagnamento da parte del Comitato Tecnico di Certificazione
- ✓ Relazione di accompagnamento da parte del Comitato per la Salvaguardia dell'imparzialità

Una situazione del tipo suggerito, ove l'Organo di Governo ha provveduto ad adottare il Modello 231/01; lo ha diffuso in azienda disponendone il rispetto assoluto; ha nominato un Organismo di Vigilanza che controlli l'effettiva attuazione del Sistema 231/01; ha nominato un Responsabile interno a supporto dell'OdV; ha disposto annuali Perizie di Stima redatte da professionisti indipendenti ed ha ottenuto una certificazione che attesti il rigore peritale, non si vede come possa consentirne la condanna per "non aver fatto tutto quanto poteva per impedire il danno"

Documento Redatto da: Firma	In data: 2 marzo 2017	2 ^a Emissione	Revisione 0
---------------------------------------	------------------------------	--------------------------	----------------