MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS 231/2001

Parte Generale

Rev. 17/12/2023

INDICE

1. INTRODUZIONE 3

2. MODELLO ORGANIZZATIVO 13

3. ANALISI DEI RISCHI 19

4. ORGANISMO DI VIGILANZA 24

5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV 28

6. WHISTLEBLOWING 32

7. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE 37

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 38

1. INTRODUZIONE

1.1 Missione e storia di Associazione IDEA

IDEA è un'associazione riconosciuta (Determinazione 11032/04) e accreditata dalla Regione Emilia-Romagna per la formazione professionale (DGR 778/04 e successivi aggiornamenti).

Dal 2017, come soggetto aggregato in associazione, IDEA è anche accreditata per i servizi per il lavoro (Determinazione n. 896 del 28/07/2017 Regione Emilia-Romagna).

Nel 1994 è nata l'IDEA di costruire sistemi formativi per la persona alla ricerca di un equilibrio soddisfacente tra il lavoro avvertito come necessità e il lavoro inteso come creazione e realizzazione della propria personalità.

Dalle migliaia di ore di formazione che nell'ultimo decennio sono state progettate e realizzate con successo, ai servizi formativi che hanno inaugurato il ciclo produttivo della formazione professionale, IDEA ha sempre fatto sistemi formativi per le persone e le imprese, per gli enti pubblici e privati.

1.2 Responsabilità amministrativa degli enti: il D.Lgs. 231/01

Le ragioni del Decreto

È frequente che le condotte illecite possibili nell'ambito aziendale siano dovute a decisioni del vertice e non ad iniziative personali di singoli collaboratori: occorre dunque avversare tali attitudini, a favore di comportamenti organizzativi volti alla piena liceità.

Queste, in sintesi, le premesse su cui si basa il Decreto in oggetto.

Il D.Lgs. 231/01 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" è stato inserito, infatti, nel quadro giuridico nazionale per adeguare la normativa italiana alle convenzioni internazionali[1] sulla tutela degli interessi finanziari e la lotta alla corruzione.

La strategia internazionale è, appunto, di conseguire la riduzione di tali fenomeni criminosi in quanto elementi distorsivi della libera concorrenza e della competitività aziendale.

Nel corso del tempo, a tali primi reati di stampo amministrativo si sono aggiunti, in Italia, numerosi altri reati della più varia natura, con la finalità di contrastare altre fattispecie delittuose e indirizzare le aziende ad una condotta di maggiore livello etico.

Per raggiungere tali fini, il Decreto in oggetto ha stabilito un sistema punitivo di rilevante portata in capo ad ogni singola azienda che non rispetti le buone regole negli affari.

I destinatari del Decreto

I destinatari del Decreto sono:

1. gli enti forniti di personalità giuridica: sono soggetti che godono di autonomia patrimoniale perfetta; si tratta di
    - società di capitali;
    - società cooperative;
    - enti privati (p.e. associazioni riconosciute, fondazioni);
    - enti pubblici economici, cioè soggetti con personalità giuridica pubblica, ma che ricorrono a modalità organizzative e strumenti operativi di tipo privatistico (p.e. Agenzia del Demanio, SIAE, consorzi di servizi dei Comuni);
    - enti privati che esercitano un servizio pubblico in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo atto amministrativo (p.e. assicurazioni, farmacie, aziende ospedaliere, case di cura, ambulatori).

[1] *Convenzione di Bruxelles del 26/07/1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; Convenzione di Bruxelles del 26/05/1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17/12/1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.*

2. le società e associazioni anche prive di personalità giuridica: sono soggetti che hanno autonomia patrimoniale imperfetta; si tratta di
   - società di persone;
   - consorzi privi di personalità giuridica;
   - associazioni non riconosciute;

Risultano, viceversa, esclusi:

1. lo Stato e gli enti pubblici territoriali, quali, ad esempio, le Regioni, le Province, i Comuni;
2. gli altri enti pubblici non economici, che svolgono, cioè, un servizio pubblico senza fini di lucro, quali, ad esempio:
   - gli enti e gli istituti pubblici di ricerca, assistenza e beneficenza, previdenza, sanità, beneficenza, sport (p.e. ENEA, ISTAT, CRI, INPS, INAIL, CONI);
   - le Università e le scuole;
   - le Camere di commercio;
   - gli Ordini e i Collegi professionali;
   - enti-parco, portuali, turistici, ambientali, locali;
3. gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, quali, ad esempio, i partiti politici, i sindacati, il Consiglio superiore della magistratura.

La responsabilità "penale" d'azienda

Il Decreto ha introdotto una forma assai peculiare di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche: si tratta della "Responsabilità penale" d'azienda.

Tale responsabilità segue, infatti, un percorso del tutto analogo a quello in vigore nel processo penale individuale:

- ha origine dalla commissione di reati penali (e non amministrativi);
- prevede un Pubblico Ministero e un Giudice penale;
- conduce ad un processo con procedura penale;
- può provocare misure cautelari e interdittive nei confronti dell'azienda stessa;
- è svincolata sia dal riconoscimento dell'autore materiale del reato, sia dall'estinzione del reato stesso, salvo che per amnistia.

A carico dell'azienda[2] in quanto tale è prevista, inoltre, l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive, a partire da quelle pecuniarie e di confisca, sino all'interdizione dall'esercizio dell'attività o al commissariamento.

Occorre sottolineare, comunque, che condizione indispensabile perché scatti la Legge è che i reati siano commessi, o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa: essi devono, cioè, essere funzionali ad un arricchimento illecito dell'azienda, patrimoniale o di altra natura, immediatamente ed intenzionalmente conseguito od anche successivamente ottenibile.

[2] *nel seguito del presente documento potranno essere usati con il medesimo significato i termini: ente, azienda, società, impresa.*

Importa anche notare che la responsabilità aziendale si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente, o che ha tentato di realizzare, il fatto illecito, per la quale continua a valere il diritto penale comune.

Gli autori dei reati e il meccanismo d'incriminazione aziendale

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

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (ruolo di rappresentanza, c.d. soggetti "apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ruolo di subordinazione, può trattarsi sia di dipendenti, che di collaboratori, professionisti, prestatori d'opera occasionali).

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

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

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

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

Se l'autore dell'illecito è, invece, un soggetto sottoposto all'altrui direzione, ecco che, viceversa, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza dei propri vertici; tale eventuale prova spetta alla pubblica accusa.

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

Si potrebbe affermare che l'azienda passa, in questo caso, da "presunta colpevole" a "presunta innocente".

Il modello organizzativo come condizione esimente

Come si può notare, costituiscono, dunque, presupposti di base indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente, indipendentemente da chi abbia commesso il reato:

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

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

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

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

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie (ed attualmente non più solo finanziarie) idonee ad impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La Legge specifica, inoltre, che il modello debba essere commisurato alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, in modo tale da definire "misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

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

È importante notare, comunque, che la valutazione sull'efficacia del modello spetta solo e soltanto al Giudice penale.

1.3 Tipologie di reato e sanzioni previste

Le tipologie di reato

Il catalogo dei reati previsti dall'ordinamento giuridico collegato al D.Lgs. 231/01 comprende le seguenti tipologie di reati potenzialmente commissibili dall'Organizzazione:

1. reati contro la Pubblica Amministrazione: quali concussione, corruzione, indebita percezione di contributi pubblici, truffa in danno dello stato;
2. reati societari: come false comunicazioni sociali, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, operazioni in pregiudizio dei creditori;
3. reati contro le norme della sicurezza sul lavoro: quali omicidio colposo e lesioni colpose con violazione delle norme antinfortunistiche;
4. reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
5. delitti informatici: ad esempio accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, intercettazione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi;
6. delitti di criminalità organizzata, quali l'associazione per delinquere;
7. delitti in materia di violazione dei diritti d'autore, quali la messa a disposizione del pubblico tramite rete telematica di un'opera dell'ingegno protetta, la duplicazione di programmi, la riproduzione di contenuti di banche-dati;
8. delitti contro l'amministrazione della giustizia, ed in particolare l'induzione al mendacio davanti alla autorità giudiziaria;
9. reati tributari: quali la dichiarazione fraudolenta delle imposte .

Le sanzioni previste

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

a) la sanzione pecuniaria;
b) la confisca del prezzo o del profitto del reato;
c) le sanzioni interdittive;
d) la pubblicazione della sentenza.

Mentre le sanzioni pecuniarie e quelle di confisca si applicano in tutti i casi, le sanzioni interdittive si applicano solo per alcune tipologie di reati, mentre quelle di pubblicazione della sentenza solo a determinate condizioni.

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

PER LA SANZIONE PECUNIARIA

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

PER LE SANZIONI INTERDITTIVE

- l'entità del profitto;
- la qualifica dell'autore del reato come soggetto apicale;
- la qualifica dell'autore del reato come soggetto sottoposto all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- la reiterazione degli illeciti.

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

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

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

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

Come parziale attenuazione, in tali casi, come vale anche per i reati societari, non sono ammissibili, neppure in via cautelare, le sanzioni interdittive.

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

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno cagionato è di particolare tenuità.

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

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

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

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

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

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

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

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

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

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelarmente applicate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia provveduto a:

- risarcire o riparare il danno ed eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- mettere a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminare le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. In questi casi si applica la pena pecuniaria.

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

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

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

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

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

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

1.4 Terminologia e definizioni

Nell'ambito del D. Lgs. 231/01 e nel modello organizzativo di Associazione IDEA sono adoperati termini particolari, che qui si richiamano per favorirne la piena comprensione.

Aree, attività e operazioni a rischio, processi sensibili: le aree di lavoro, le attività, le singole operazioni, i processi organizzativi della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati ex D.Lgs 231/2001.

Attività a rischio: vedere Aree a rischio.

D.Lgs. 231/2001 (oppure Decreto): il D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231 - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 - e sue successive modifiche e integrazioni; il titolo del Decreto è "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari: i Lavoratori, i Fornitori, i Clienti e i Partners di Associazione IDEA

Esercenti un servizio di pubblica necessità: ai sensi dell'art. 358 c.p. "*sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*".

Fornitori: i fornitori esterni complessivamente considerati, sia persone fisiche che giuridiche, vale a dire fornitori di beni e servizi, subappaltatori, consulenti.

Incaricati di pubblico servizio: ai sensi dell'art. 358 c.p. *"sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo[3], prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima[4], e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".*

Informazioni rilevanti: sono i dati e le informazioni che riguardano un'operazione a rischio di illecito.

Interlocutori sociali: tutti coloro, società o persone, che hanno a che fare con le attività di Associazione IDEA; in particolare le parti costituenti, lavoratori, clienti, fornitori, partners, banche, consulenti, collaboratori, P.A.

Lavoratori: chiunque operi stabilmente all'interno di Associazione IDEA, indipendentemente dalla forma contrattuale (es. amministratori, revisori, liquidatori, dirigenti, dipendenti, apprendisti, collaboratori).

Modello Organizzativo (oppure Modello): modello di organizzazione, gestione e controllo disegnato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001: si tratta del sistema di regole e comportamenti atti a prevenire determinati rischi di reato.

---

[3] *"a qualunque titolo" nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione anche senza una formale o regolare investitura, cioè "di fatto".*

[4] *caratterizzata, cioè, dalla mancanza di poteri deliberativi o autoritativi o certificativi.*

Operazioni a rischio: vedere Aree a rischio.

Organismo di Vigilanza (OdV): organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

Partners: le società o gli enti con i quali Associazione IDEA opera contrattualmente o coi quali ha attive partnership, consorzi, reti, interessenze.

Parte Generale: documento che specifica i requisiti e le caratteristiche generali del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01 (è il presente documento).

Parti Speciali: documenti che specificano i metodi da adottare per prevenire i rischi legati ad una particolare tipologia di reati.

Processi sensibili: vedere Aree a rischio.

Protocolli: documenti scritti quali il presente modello organizzativo, manuali, procedure, istruzioni, disposizioni, regolamenti, comunicazioni, circolari interne che prescrivano modalità e responsabilità per compiere determinate attività.

Pubblici Ufficiali: ai sensi dell'art. 357 cod. pen. *"sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".*

Reati: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

1.5 Linee Guida

La Legge specifica che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di effettività del modello, a partire dalla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e approvati dal Ministero della Giustizia.

Si tratta delle cosiddette Linee Guida, nelle quali sono fornite indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzativo.

Il riferimento a tali Linee Guida durante lo studio e la costruzione del modello risulta, quindi, assai utile, perché consente alle organizzazioni, ed in particolare ad Associazione IDEA, di ottenere una sorta di garanzia metodologica; tale garanzia, pur non conducendo necessariamente alla perfezione del modello, permette allo stesso di godere sia di una struttura più conosciuta nelle fasi di elaborazione ed attuazione, sia di una maggiore tenuta nelle eventuali fasi di esame giudiziale.

La Linea Guida cui Associazione IDEA fa esplicito riferimento nell'opera di studio e implementazione del proprio modello organizzativo è quella emessa da Confindustria, nell'ultima versione disponibile.

Tale Linea Guida suggerisce alle organizzazioni di utilizzare i processi di valutazione e gestione del rischio prevedendo le seguenti fasi per la definizione del modello:

1. l'identificazione dei rischi;

2. la predisposizione e l'implementazione di un sistema di controllo - cioè il Modello - idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli;
3. l'individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e la previsione di specifici flussi informativi da e verso l'Organismo stesso.

Più in particolare, la Linea Guida indica quali debbano essere le componenti più rilevanti del sistema di controllo, che sono:

- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo di gestione;
- la comunicazione al personale e la sua formazione.

Componenti queste che devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli.

Devono, inoltre, essere previsti un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole previste dal Modello; e un Organismo di Vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

2. MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 Finalità e destinatari

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è stato adottato dalla Società con una duplice finalità:

- tutelarsi dalle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- formalizzare il proprio comportamento etico ed estenderlo agli interlocutori sociali di riferimento, in sintonia con i valori dei soggetti costituenti l'Associazione.

In particolare, il Modello si propone di:

- rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Associazione IDEA dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Associazione IDEA in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono contrarie alle disposizioni di legge, ed ai principi etico-sociali, cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la

commissione dei reati stessi e di tutelarsi in sede giudiziaria.

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

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

- Parti costituenti;
- il legale rappresentante;
- i consiglieri d'amministrazione
- il Revisore legale;
- la Direzione;
- gli altri lavoratori, indipendentemente dalla forma contrattuale;
- i fornitori;
- i partners.

Per quanto riguarda i fornitori, complessivamente intesi, il Modello si applica qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo.

2.2 Metodologia e struttura

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

La metodologia di realizzazione

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

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

Dal punto vista documentale, il Modello organizzativo ha tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

La struttura documentale

Il precedente percorso ha dato luogo al Modello di Associazione IDEA, che è

articolato documentalmente come segue:

1. la Parte Generale: è il presente documento, che comprende anche il sistema disciplinare e sanzionatorio;
2. le Parti Speciali reati contro la P.A., reati societari, e altri reati;
3. l'organigramma aziendale, compiti e responsabilità;
4. il sistema delle deleghe e delle procure, che esprime i poteri autorizzativi e di firma
5. la politica, le procedure e le istruzioni del sistema di gestione per la qualità, ivi comprese le procedure per la comunicazione e la formazione del personale;
6. le procedure, i regolamenti e le disposizioni del sistema amministrativo, contabile, finanziario, di pianificazione, reporting e controllo di gestione, con i relativi programmi software e le transazioni informatiche che ne derivano;
7. i documenti e le disposizioni per la sicurezza e salute sul lavoro;
8. i documenti e le disposizioni per la protezione dei dati personali.

Gli elementi sopra citati sono stati raccordati per ottenere un quadro coerente ed efficace sia come affidabilità e robustezza, sia come fruibilità e manutenibilità.

La Parte Generale

È il presente documento: esso specifica i requisiti, le caratteristiche generali e i principi di base del Modello di organizzazione, gestione e controllo; le modalità di conduzione e gli esiti dell'analisi dei rischi; la funzione dell'organismo di vigilanza e i suoi flussi di comunicazione; i principi di informazione, comunicazione e formazione del personale; il sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni del Modello.

Le Parti Speciali

Tali documenti specificano i principi e i metodi da adottare per prevenire i rischi legati alle tipologie di reati indicate. Sono raccordate alle procedure applicabili.

L'organigramma aziendale, compiti e responsabilità, deleghe e procure

L'Organizzazione di Associazione IDEA è descritta nell'organigramma e nel relativo mansionario (Organigramma, compiti e responsabilità) che definisce l'architettura gerarchico-funzionale del sistema organizzativo.

Tale documento fa parte del sistema di gestione per la qualità aziendale ed è stato integrato, tramite raccordo degli atti, verbali e procure del CdA emessi in materia, in modo da rappresentare compiutamente il sistema delle deleghe e delle procure.

Si chiarisce che per delega si intende l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti ad un soggetto, riflesso nel sistema documentale organizzativo (p.e. organigramma, procedura, comunicazione interna).

Mentre per procura si intende l'atto giuridico con cui la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza diretta della stessa.[5]

In sintesi, la delega chiarisce come attuare il potere conferito dalla procura.

[5] *Si distingue la procura generale, che riguarda tutti gli affari di ordinaria amministrazione del rappresentato, dalla procura speciale, che conferisce al rappresentante il potere di agire esclusivamente con riguardo ad uno specifico affare.*

Il sistema delle deleghe e delle procure adottato da Associazione IDEA costituisce:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti rilevanti che siano congruenti con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione all'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali rilevanti alle persone fisiche che li hanno adottati.

Gli elementi essenziali di tale sistema sono i seguenti:

- la procura prevede esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a ruoli incompatibili, licenziamento, ecc.);
- a ciascuna procura corrisponde una delega che ne descriva la gestione;
- coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. sono dotati sia di procura, sia di delega formale in tal senso;
- le deleghe coniugano ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
    - i criteri attuativi dei poteri gestionali del delegato, precisandone i limiti;
    - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le deleghe e le procure sono tempestivamente aggiornate.

La politica, le procedure e le istruzioni del sistema di gestione per la qualità

Il sistema di gestione per la qualità di Associazione IDEA è certificato secondo le normative UNI EN ISO 9001 per il proprio ambito di attività.

Il sistema qualità comprende:

- la politica per la qualità;
- le procedure documentate;
- le istruzioni documentate;
- i documenti necessari per assicurare l'efficace pianificazione, il funzionamento ed il controllo dei processi;
- le registrazioni della qualità.

Il sistema è stato integrato con gli elementi di controllo utili al modello organizzativo.

La diffusione del sistema di qualità mira ad assicurare e ad accrescere la soddisfazione del cliente attraverso un'elevata qualità dei servizi offerti.

Rappresenta, inoltre un efficace mezzo di crescita culturale e professionale delle risorse umane, nonché un elemento per favorire l'efficienza delle attività.

Il sistema costituisce anche un elemento di rafforzamento dell'immagine aziendale.

Le procedure, i regolamenti e le disposizioni del sistema amministrativo, contabile, finanziario, di pianificazione, reporting e controllo di gestione e i relativi programmi software

Tali documenti si riferiscono alle procedure amministrative e contabili documentate,

ai software di riferimento per la programmazione e la consuntivazione delle attività.

Sono parte integrante di tale elemento del Modello, inoltre, i regolamenti aziendali e le disposizioni interne per la pianificazione di bilancio, il reporting e il controllo di gestione.

I principi-chiave al riguardo sono:

- definizione e condivisione, in coerenza con la pianificazione pluriennale, degli obiettivi di budget di area, commesse e progetti;
- verifica periodica del rispetto delle assegnazioni budgetarie;
- misurazione periodica dei risultati raggiunti;
- analisi di redditività;
- analisi degli scostamenti e individuazione delle modalità di intervento.

I documenti e le disposizioni per la sicurezza e salute sul lavoro

Si tratta del documento di valutazione dei rischi e delle disposizioni interne ad esso correlate.

I documenti e le disposizioni per la protezione dei dati personali

Si tratta delle regole relative alla cd. Privacy, in conformità al Regolamento UE 2016/679 e delle disposizioni interne ad esso correlate.

2.3 Principi operativi

Come già accennato, secondo la legislazione e le Linee Guida di riferimento, i princìpi-chiave sui quali deve essere basato un Modello sono:

A. la verificabilità, documentazione, coerenza, congruenza delle operazioni: per cui le attività sensibili devono essere isolate, logicamente definite, e documentate, cosicché siano accertabili anche successivamente le decisioni prese e le relative responsabilità di autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica;

B. la separazione delle responsabilità: per cui nessuno dovrebbe gestire in autonomia un intero processo, dato che la contrapposizione ed il bilanciamento delle responsabilità rappresentano un deterrente rispetto alla commissione di illeciti;

C. la documentazione dei controlli: principio secondo il quale deve rimanere evidenza documentale e tracciabilità dei controlli effettuati, anche di supervisione;

D. la definizione di poteri autorizzativi e funzionali coerenti con le responsabilità gestionali assegnate, come fattore di prevenzione all'abuso dei poteri stessi, in particolare dal punto di vista economico;

E. la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Associazione IDEA ha tenuto conto di tutti i princìpi sopra indicati nell'elaborazione del proprio Modello e nella verifica ed integrazione delle procedure esistenti.

Il Modello di Associazione IDEA, infatti, è caratterizzato dai seguenti elementi:

A. verificabilità e tracciabilità di ciascun passaggio rilevante di ogni processo sensibile, sia tramite registrazioni informatiche, che cartacee; tali passaggi

sono definiti all'interno delle procedure che governano i processi;

B. separazione delle funzioni, all'interno di ciascun processo sensibile, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che esegue tale decisione e, dove possibile, il soggetto cui è affidato il controllo del processo; tale separazione è espressa nelle procedure indicando esplicitamente i soggetti autori delle azioni di rilevo da compiere;

C. formalizzazione dei controlli effettuati nell'ambito del Modello sia da parte delle funzioni aziendali, che dall'OdV, tramite esplicita indicazione dei documenti da predisporre e del loro formato all'interno delle procedure che governano i processi e/o tramite apposite disposizioni dell'OdV;

D. chiara descrizione delle linee di riporto gerarchico-funzionale con precisa e formale delimitazione dei ruoli e descrizione dei compiti e responsabilità di ciascuna funzione, esplicitata nell'organigramma aziendale, compiti e responsabilità; nonché conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti, sia all'interno della Società, che nei confronti dei terzi interessati; tali poteri sono coerenti con l'assegnazione dei compiti e responsabilità.

E. Definizione delle operazioni sensibili da comunicare all'OdV e delle relative responsabilità e modalità di comunicazione; le operazioni sensibili sono descritte nelle procedure, mentre le relative modalità di comunicazione sono indicate nella presente Parte Generale al cap. 5.

Le figure di riferimento

Nel Modello di Associazione IDEA particolare attenzione è richiesta a quelle figure, oltre che alla Direzione Generale, chiamate a rispondere non solo dei loro atti, ma anche di quelli dei dipendenti e collaboratori assegnati alla loro area.

In particolare, a tali figure spetta la comunicazione all'OdV delle informazioni relative alle operazioni sensibili.

Per costoro:

- sono previsti con chiarezza e precisione ruoli, responsabilità e compiti;
- sono stati conferiti poteri di direzione e coordinamento delle funzioni sottostanti;
- sono mantenute adeguate registrazioni documentali per ciascuna operazione a rischio, per le quali è prevista la comunicazione all'Organismo di Vigilanza (OdV).

2.4 Aggiornamento e adeguamento

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

- cambiamenti della struttura organizzativa (ad esempio, nuove strutture, metodologie, strumenti, modalità operative, persone) o mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività;
- realizzazione di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo;

- modifiche legislative e/o delle linee guida ispiratrici del Modello.

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

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal Decreto sarà compito dell'OdV segnalare gli aggiornamenti/adeguamenti di carattere ordinario e formulare proposte di aggiornamento e di adeguamento di carattere sostanziale, da sottoporre al CdA per l'approvazione.

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

3. ANALISI DEI RISCHI

3.1 Finalità e destinatari

Le finalità dell'analisi dei rischi, che fa parte a pieno titolo del Modello, sono di eseguire un'analisi circostanziata sui processi e sulle attività di Associazione IDEA, al fine di valutare il rischio di incorrere negli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Dal punto di vista metodologico, l'analisi dei rischi è propedeutica al sistema di prevenzione dei rischi rappresentato dal Modello e, proprio per questo, è un passo espressamente richiesto dal Decreto.

Essa evidenzia:

- i processi e le attività a rischio;
- le possibili modalità di attuazione degli illeciti,
- le misure di prevenzione già in atto;
- i processi su cui intervenire con azioni volte a contenere e controllare i rischi.

Il fine ultimo dell'analisi è determinare se i rischi individuati rientrano o meno in una soglia di accettabilità, ove la definizione di "rischio accettabile" è la seguente:

"quando il reato può essere commesso solo eludendo fraudolentemente le regole".

L'analisi è inoltre utile a:

- fornire alla Società una visione chiara e consapevole delle situazioni nelle quali si concretizzano maggiormente i rischi di illecito;
- determinare la consistenza e l'impatto del successivo intervento per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, sia dal punto di vista dei contenuti, che dal punto di vista economico.

I destinatari di tale analisi sono, di conseguenza, i proprietari e gli organi dirigenti di Associazione IDEA, cui spetta, di diritto, qualsiasi decisione in materia.

L'analisi dei rischi deve essere costantemente aggiornata alla situazione aziendale, ai mutamenti legislativi, allo stato delle conoscenze organizzative e tecnologiche e, in definitiva, a tutti quei fattori che possono influire sulla sua oggettività (vedere par. 2.4).

3.2 Metodologia e struttura

LA METODOLOGIA DI REALIZZAZIONE

L'indagine di analisi dei rischi è stata svolta da un gruppo di lavoro multidisciplinare - comprendente sia professionisti esterni alla Società, che soggetti interni - mediante l'uso di appositi strumenti pratici e con una metodologia espressa nelle tre fasi di seguito elencate:

1- Individuazione dei processi aziendali, intendendo come processo un insieme di attività tra loro correlate ai fini del raggiungimento di un determinato obiettivo aziendale; l'elenco dei processi è stato ricavato dal sistema di gestione per la qualità e integrato di quei processi necessari per l'analisi dei rischi (amministrazione e controllo di gestione; direzione, legale e societario). Sono quindi stati identificati i seguenti processi:

a. Progettazione
b. Commerciale
c. Acquisti
d. Erogazione dei servizi
e. Risorse umane e infrastrutturali
f. Amministrazione e controllo di gestione
g. Direzione e qualità
h. Legale e societario.

Non si è ritenuto utile evidenziare come singoli processi quelli relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, all'ambiente, all'informatica, poiché poco visibili come singoli ed autonomi processi strutturati all'interno della Società, ma condivisi invece come attività di servizio a tutti gli altri processi sopra specificati.

2- Raccolta, esame e discussione dei documenti, delle procedure e delle modalità operative poste in essere dalla Società, con seguente fase di analisi ed elaborazione delle informazioni, sia tramite incontri diretti con i responsabili dei processi, sia tramite approfondimento documentale.

3- Definizione e mappatura dei valori di rischio, dove sono stati identificati, evidenziati, soppesati e documentati i rischi di illecito correlati ai vari processi.

Al riguardo, il gruppo di lavoro ha indagato le principali modalità attuative di ogni possibile reato, valutando e documentando i seguenti elementi:

- tipo di situazione e modalità pratiche nelle quali può essere compiuto l'illecito;
- classificazione dei soggetti che possono essere coinvolti nell'illecito, compresi gli eventuali soggetti esterni;
- presenza e livello di funzionamento di sistemi di prevenzione e/ o controllo, sia regolati da procedure e registrazioni scritte, che no.

Lo svolgimento di tali attività ha permesso al gruppo di lavoro di valutare la possibilità di commissione del reato, legata alla valutazione di quanto la commissione di ciascun reato sia verosimile in relazione alla numerosità e all'entità degli eventi a rischio, alla semplicità di commissione degli stessi, alla specifica attività di servizio svolta dalle diverse aree aziendali, alla presenza e al relativo grado di efficacia dei controlli, alla storia pregressa dell'azienda.

Nella colonna finale "note/azioni migliorative" sono state poi riportati sintetici riferimenti alle attività che si suggerisce di implementare in tal senso, meglio configurabili in una fase successiva del percorso organizzativo.

LA STRUTTURA DELL'ANALISI DEI RISCHI

I risultati dell'indagine di analisi dei rischi, condotta come precedentemente specificato, sono riportati su tre documenti strettamente correlati:

- la *Mappa dei rischi*, che descrive sinteticamente ciascun reato e i processi ove può verificarsi; tale mappa fornisce una griglia di lettura che consente di evidenziare con una lettura in verticale, per colonna, i processi coinvolti;
- la *Scheda modalità e presìdi dei rischi di reato*, che riporta dettagliatamente - per ogni possibile reato - i soggetti potenzialmente coinvolti, le modalità di eventuale commissione, i controlli in atto e le eventuali azioni di miglioramento suggerite;
- il presente documento, che nel paragrafo successivo ne riassume i risultati.

3.3 Rischi di reato e processi sensibili

Alla luce dell'analisi anzidetta, si è proceduto con l'esecuzione di un'analisi del contesto organizzativo, al fine di evidenziare i possibili ambiti di rischio per la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa di Associazione IDEA.

Per tutti i reati vigono, comunque, oltre al sistema disciplinare e sanzionatorio e alla comunicazione e formazione al personale espressi nella presente Parte Generale, le attività di vigilanza assegnate ed attuate da parte dell'apposito Organismo

Le attività di Associazione IDEA nel cui ambito possono concretamente essere commessi i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 riguardano:

- <u>Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione</u> (art. 24,25), ed in particolare:
  - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;
  - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni pubbliche da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;
  - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche o di altro ente pubblico o delle Comunità europee;
  - Frode informatica;
  - Corruzione (trattasi di gruppo di reati);

- Concussione.

- Reati societari (art. 25-ter), ed in particolare:
  - False comunicazioni sociali;
  - False comunicazioni sociali in danno dei soci o creditori;
  - Impedito controllo;
  - Indebita restituzione dei conferimenti;
  - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
  - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
  - Operazioni in pregiudizio dei creditori;
  - Formazione fittizia del capitale;
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
  - Illecita influenza sull'assemblea;
  - Corruzione tra privati.
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies), ed in particolare:
  - Omicidio colposo;
  - Lesioni colpose gravi o gravissime.
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies), ed in particolare:
  - Ricettazione;
  - Riciclaggio;
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
  - Autoriciclaggio.
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis) ed in particolare:
  - Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria;
  - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
  - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi telematici o informatici;
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità.
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) ed in particolare:
  - Associazione per delinquere.
- Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25 nonies).
- Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25 decies).
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies), ed in particolare:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; anche mediante altri artifici;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- Occultamento o distruzione di documenti contabili;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

3.4 Processi sensibili

Per quanto riguarda i processi maggiormente coinvolti nell'eventuale commissione dei reati sopra indicati (cd. processi sensibili) sono stati considerati tutti i reati potenzialmente commissibili emersi dall'analisi, indipendentemente dalla loro priorità di rischio, al fine di ottenere una rappresentazione più significativa e prodromica dell'organizzazione.

Tali processi sensibili sono primariamente:

- Amministrazione e controllo di gestione;
- Direzione e qualità;
- Legale e societario.

Gli altri processi secondariamente coinvolti sono:

- Progettazione
- Commerciale
- Acquisti
- Erogazione dei servizi;
- Risorse umane.

Per una disamina dettagliata dei soggetti potenzialmente coinvolti, delle modalità di eventuale commissione, dei controlli in atto, delle specifiche priorità di rischio e delle eventuali azioni di miglioramento suggerite si rinvia alle Mappe dei rischi in allegato.

Si indica che i metodi di controllo preesistenti e attuati presso Associazione IDEA si basano primariamente su:

- lo Statuto;
- il sistema di gestione per la qualità complessivamente inteso, ed in particolare la politica per la qualità, l'organigramma aziendale, compiti e responsabilità, le procedure gestionali, ivi comprese le procedure per comunicazione e la formazione del personale, le istruzioni operative ed i relativi documenti di registrazione;
- le procedure, il regolamento aziendale e le disposizioni del sistema amministrativo, contabile, finanziario, di pianificazione, reporting e controllo di gestione, con i relativi programmi software e le transazioni informatiche che ne derivano;
- i documenti e le disposizioni per la sicurezza e salute sul lavoro;
- i documenti e le disposizioni per la protezione dei dati personali.

Associazione IDEA è dotata, inoltre, di Revisore legale. Tali metodi e strumenti di controllo hanno contribuito a mitigare i rischi, essendo generalmente adeguati alle necessità, laddove correttamente applicati.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Responsabilità, compiti e poteri

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'ente cui affidare la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV ha le seguenti responsabilità:

- vigilare sull'efficace applicazione del Modello, cioè sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in modo tale da verificare il grado di coerenza tra i comportamenti teorici e quelli concreti;
- valutare l'adeguatezza del modello, ovvero la sua capacità di prevenire i comportamenti illeciti;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- proporre al CdA gli aggiornamenti straordinari del modello, a seguito della valutazione di adeguatezza di cui sopra;
- provvedere direttamente, su delega del CdA, agli adeguamenti ordinari del Modello;
- aggiornare l'analisi dei rischi, secondo le necessità espresse al par.2.4;
- informare il CdA di eventuali inadempienze rispetto al modello al fine dell'irrogazione di adeguate sanzioni disciplinari.

Nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo l'OdV può avvalersi del supporto delle altre funzioni interne.

Da un punto di vista più operativo sono affidati all'OdV, che potrà emanare specifiche indicazioni al riguardo, i compiti di:

- elaborare il programma delle verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure di controllo nelle aree di attività a rischio;
- attuare il programma delle verifiche e degli interventi attinenti al medesimo, sia programmati, che straordinari;
- documentare e rendere tracciabili le risultanze degli interventi effettuati;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;

- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema delle deleghe e procure in vigore e la sua coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali sia per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree di rischio, che per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello (ad esempio, definizione di clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari).
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dal Modello;
- promuovere, in coordinamento con la funzione preposta, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;
- verificare che gli elementi procedurali previsti dalle singole Parti del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto;
- proporre al CdA in modo dettagliato gli aggiornamenti straordinari richiesti al Modello, nel caso lo stesso sia stato valutato dall'OdV carente di adeguatezza in uno o più punti;
- provvedere, su delega del CdA, ad apportare variazioni di carattere ordinario al Modello, per motivate e documentate esigenze, previa informazione al CdA medesimo.

L'OdV ha, inoltre, la facoltà di emettere apposite disposizioni interne per identificare ulteriori operazioni a rischio, rispetto a quelle già identificate, che richiedano un'informazione scritta, da parte dei relativi responsabili, nei confronti dell'OdV stesso.

Al fine di potere svolgere efficacemente e con efficienza i propri compiti e responsabilità di verifica, analisi e controllo, l'OdV gode dei seguenti poteri:

- ha accesso senza limitazioni e senza necessità di alcun consenso preventivo, per i processi definiti sensibili dal Modello, a tutte le informazioni aziendali e a tutta la documentazione giudicata rilevante ai fini delle menzionate verifiche;
- può presentare richieste di natura generale o specifica alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti;
- può richiedere a chiunque operi per conto di Associazione IDEA nell'ambito delle aree a rischio ogni informazione ritenuta utile al fine della vigilanza.

L'OdV è tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree di rischio.

All'OdV devono, inoltre, essere segnalate da parte dei Responsabili d'Area eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda a rischio di reato.

4.2 Requisiti, designazione e posizionamento organizzativo

L'OdV deve essere caratterizzato dai seguenti requisiti:

1) Autonomia e indipendenza;
2) Professionalità e onorabilità;
3) Continuità di azione.

1- I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiedono: l'inserimento dell'OdV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, ad esempio prevedendo forme di riporto al massimo vertice aziendale; richiedono inoltre l'assenza, in capo all'OdV, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

2- Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio complessivo di conoscenze e competenze teoriche e pratiche necessarie per svolgere efficacemente le proprie funzioni.

Tali conoscenze e competenze sono di carattere contenutistico, quali:

- competenze organizzative e ispettive: conoscenza dei principi e dell'analisi dell'organizzazione aziendale, dell'analisi dei rischi, del sistema delle verifiche interne aziendali, dei principi di campionamento statistico, della gestione documentale, del flusso dei processi aziendali sensibili;
- competenze legali: capacità d'interpretazione delle norme di legge ex D.Lgs. 231/01, con particolare rilevo alle fattispecie di reato individuate e all'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze fiscali e societarie, in particolare riguardo ai processi amministrativi e di gestione delle risorse finanziarie.

Tali conoscenze e competenze comprendono anche elementi di carattere metodologico, quali l'esperienza e la capacità di attuare sistematicamente i compiti affidati, nonché elementi di carattere relazionale quali la capacità di rapportarsi e comunicare, nell'interesse della Società, con soggetti di ogni ordine e grado.

L'OdV ha facoltà di ricorrere ad eventuali consulenze esterne per competenze specialistiche.

I singoli componenti dell'OdV devono, inoltre, essere in possesso dei requisiti di onorabilità, nel senso che il profilo personale deve essere tale da non potere pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Risultano, quindi, incompatibili per l'elezione a membri dell'OdV i soggetti che si trovino anche in una sola delle seguenti condizioni:

- la condanna o il cd. patteggiamento, anche con sentenza di primo grado, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la condanna o il cd. patteggiamento, anche con sentenza di primo grado, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese (art. 2382 C.C.)
- l'avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al terzo grado con membri esecutivi del CdA o con la Direzione di Associazione IDEA; avere situazioni di

conflitto di interesse o interessi concorrenti con la Società, o rapporti esterni di lavoro esclusivi o significativi.

3- Il requisito della continuità d'azione si esplica sia in termini di adeguata permanenza dell'incarico conferito, sia come effettività delle attività di monitoraggio e controllo, sia della loro frequenza.

In merito a ciò, Associazione IDEA ha stabilito un congruo periodo per la permanenza in carica dell'OdV, nonché un adeguato compenso economico.

In relazione alla propria natura, complessità e dimensione, la Società ha individuato la necessità di un Organismo a composizione monocratica.

L'OdV è stato nominato formalmente da parte del Consiglio d'Amministrazione, inserito opportunamente nell'organigramma societario e dotato di adeguate risorse, anche economiche, per lo svolgimento dei propri compiti.

4.3 Durata e validità dell'incarico

L'OdV resta in carica fino alla scadenza del periodo stabilito dal CdA; nel caso di variazione maggioritaria della struttura del CdA, sarà cura del CdA stesso valutare la riconferma dell'OdV. I suoi componenti sono rieleggibili.

Costituiscono motivi di revoca dell'incarico anteriormente alla scadenza dello stesso la perdita dei requisiti di eleggibilità e qualsiasi situazione che configuri una giusta causa e/o un giustificato motivo, quale, a mero titolo di esempio, l'inadempimento dell'incarico stesso.

L'unico organismo deputato all'eventuale revoca è il CdA, che dovrà accertarne i motivi; nel caso di revoca, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

L'OdV può decadere, inoltre, per la revoca di tutti i suoi membri; in tal caso il CdA provvede tempestivamente alla sua ricostituzione.

4.4 Reporting verso il CdA e gli altri organi della Società

L'OdV riferisce al CdA in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In proposito, l'OdV predispone per il CdA:

- con cadenza annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta, indicando in particolare i controlli e le verifiche effettuate e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio o del Modello stesso;
- al momento del verificarsi dell'evento, una segnalazione relativa alla manifestazione di situazioni gravi e straordinarie, quali ipotesi di violazione del Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello, carenze del Modello adottato.

L'OdV si interfaccia, inoltre, con il Revisore legale, con il quale possono essere stabiliti incontri in ordine alle sinergie di controllo societario.

L'OdV riporta poi informazioni alla Direzione in modo continuativo, la quale a sua volta tiene adeguatamente informato il Consiglio stesso.

Gli incontri con le funzioni cui l'OdV fa riferimento sono verbalizzati; le copie dei verbali sono custodite dall'OdV e distribuite alla Direzione, al Revisore legale e alle funzioni di volta in volta interessate.

Il CdA ha la facoltà di convocare l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del CdA di convocare i già menzionati organi per motivi urgenti.

Alle riunioni del CdA convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'OdV, e in genere per le attività che riguardano il Modello, potrà essere convocato anche l'OdV.

5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

5.1 Il sistema delle comunicazioni e segnalazioni

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

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

Si tratta di un sottosistema informativo costituito da tre tipologie di elementi:

1- Comunicazioni di attività sensibili, che sono attività ordinarie svolte tipicamente dall'azienda, ma che potrebbero celare situazioni di rischio.

2- Comunicazioni inerenti all'organizzazione aziendale, con particolare riferimento a:

- modifiche al sistema di *Governance*, al sistema delle deleghe e procure, all'organigramma aziendale, con particolare riferimento ai soggetti apicali;
- sviluppo di nuove attività o nuovi mercati che possano originare nuovi rischi in relazione ai reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

3- Segnalazioni di infrazione, o di presunta infrazione, del Modello, anche da parte di terzi, singoli individui o enti: si tratta di situazioni di gravità conclamata.

Di seguito sono descritte le modalità di gestione.

5.2 Comunicazioni di attività sensibili e di attività inerenti l'organizzazione aziendale

Le prime sono quelle attività che possono rappresentare una situazione a rischio, o esserne terreno fertile: tali attività sono specificate nei documenti del Modello Organizzativo, in particolare nelle Parti Speciali e nelle procedure e disposizioni del sistema amministrativo-contabile di gestione, e riepilogate dall'OdV con i relativi responsabili. Si sottolinea, inoltre, che è facoltà dell'OdV emettere apposite disposizioni interne, che identificano ulteriori operazioni a rischio che richiedono un'informazione scritta, da parte dei relativi responsabili, nei confronti dell'OdV stesso. Anche nel caso dei Fornitori, l'OdV potrà emettere opportune disposizioni che prescrivano loro la comunicazione di operazioni a rischio.

Le comunicazioni sopra indicate devono essere inviate all'ODV tramite il seguente indirizzo di posta elettronica: odvidea@sistemaidea.org.

5.3 Segnalazioni di infrazione del Modello

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Le figure aziendali hanno il dovere di segnalare all'OdV eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati; anche i Fornitori hanno l'obbligo di segnalare le notizie sottoindicate, salvo quelle di provenienza interna della Società.

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

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano Associazione IDEA o sue figure aziendali o gli organi sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dalle figure aziendali nel caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso le figure aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte ('*Whistleblowing'*).

Le segnalazioni sopra indicate, tranne le segnalazioni *Whistleblowing,* devono essere inviate all'ODV tramite il seguente indirizzo di posta elettronica: odvidea@sistemaidea.org.

Le segnalazioni *Whistleblowing,* di cui all'ultimo punto-elenco precedente*,* devono invece essere inviate esclusivamente tramite l'apposita applicazione web resa disponibile da IDEA, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante,

secondo le modalità descritte al capitolo successivo. La gestione di tali segnalazioni è affidata dalla società ad un apposito soggetto qualificato (Gestore).

5.4 Gestione da parte dell'ODV delle comunicazioni e delle segnalazioni non Whistleblowing

Per quanto riguarda le comunicazioni di attività sensibili e di quelle relative alla organizzazione, l'OdV:

- verifica se la comunicazione fosse o meno dovuta, sulla base delle regole predefinite;
- esamina l'oggetto della comunicazione e ne valuta la verosimiglianza, chiedendo chiarimenti in merito al redattore per quanto necessario;
- decide se approfondire l'esame della situazione, direttamente o indirettamente;
- procede alle azioni necessarie;
- cataloga, archivia e conserva la comunicazione.

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

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna; le iniziative assunte al riguardo dovranno essere condivise dall'OdV, che avrà il potere di avocare a sé la trattazione del caso; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo relativo al sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le segnalazioni (non *Whistleblowing*) dovranno essere in forma scritta, tramite i canali specificati al paragrafo successivo.

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 di Associazione IDEA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I terzi e/o i Fornitori potranno rivolgere tali segnalazioni (non *Whistleblowing*) direttamente all'OdV , tramite i canali specificati al paragrafo successivo.

Per quanto riguarda la raccolta, archiviazione e conservazione dei dati, le informazioni, comunicazioni, segnalazioni, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico e/o cartaceo) per una durata minima di anni 5. L'accesso all'archivio è consentito - oltre che all'OdV ed ai suoi collaboratori - esclusivamente ai componenti del CdA, salvo che non sia in corso un'indagine che li riguardi; limitatamente a caso in cui non siano presenti in archivio documenti relativi a segnalazioni di infrazione , o presunta tale, riguardanti la Direzione, anche la Direzione potrà accedere all'archivio stesso, segnalandolo all'OdV.

5.5 Tutela del segnalante non Whistleblowing

In merito, Associazione IDEA garantisce:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare di cui al cap. 8 del presente documento, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5.6 Canali informativi non Whistleblowing

Ai fini precedenti, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati da parte dell'OdV di Associazione IDEA, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV e quella di tutelare la riservatezza ed, eventualmente, l'anonimato del segnalante.

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

Organismo di Vigilanza Modello 231 c/o Associazione IDEA – Via Lombardi 39 – 40128 Bologna.

In tale caso, IDEA manterrà riservata e custodita la missiva, informandone immediatamente l'ODV, che provvederà ad impartire le istruzioni del caso.

oppure

tramite posta elettronica all'indirizzo odvidea@sistemaidea.org.

Laddove il segnalante intenda mantenere riservata la propria identità nelle attività di gestione della segnalazione, può utilizzare i seguenti cali che garantiscono l'anonimato:

- invio tramite posta ordinaria al Presidente dell'Organismo di Vigilanza presso il proprio domicilio esterno comunicato ai destinatari del Modello;
- uso di una casella di posta elettronica dedicata residente su server esterni alla Società e comunicata ai destinatari del Modello; in alternativa, uso della casella di posta elettronica personale del Presidente dell'OdV comunicata ai destinatari del Modello;

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

Le violazioni degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto più dettagliatamente indicato nel capitolo 8.

6. WHISTLEBLOWING

6.1 Definizione

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

6.2 Soggetti segnalanti

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

6.3 Ambito delle segnalazioni

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

Nello specifico di IDEA, in quanto società con meno di 50 addetti, le segnalazioni possono riguardare condotte illecite, o presunte tali, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti rilevanti ai sensi del D.Lgs.231, o violazioni del Modello Organizzativo, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

6.4 Canali di segnalazione

Canali di segnalazione interna

IDEA è tenuta ad attivare canali di segnalazione, che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A tal fine IDEA ha istituito il seguente canale di segnalazione:

- L'utilizzo di un portale web il cui accesso è comunicato ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni. È garantita la assoluta riservatezza del segnalante e dei contenuti inseriti dalle seguenti misure di sicurezza:
    - data base ospitato su server estranei a quelli aziendali, con misure di sicurezza in linea con le migliori best practice;
    - link a pagine di tipo 'https' non indicizzate dai motori di ricerca;
    - crittografia completa dei dati delle segnalazioni dei segnalatori e delle comunicazioni dei destinatari.

La modalità di accesso al portale web è comunicata ai soggetti legittimati ad inviare le segnalazioni tramite apposita Informativa per la Gestione del *Whistleblowing* La segnalazione attraverso il portale può avvenire sia in modalità scritta sia orale.

Il segnalante, inoltre, decide autonomamente se effettuare la segnalazione in forma anonima.

Se la segnalazione è effettuata mediante il canale orale, viene garantita la non riconducibilità della denuncia al soggetto segnalante. Questo tipo di segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. Nel caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione

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

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata a un soggetto autonomo e specificamente formato (Gestore), tramite lettera di nomina.

Eventuali segnalazioni presentate ad un soggetto diverso dal Gestore sono trasmesse dal soggetto al Gestore entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Per la gestione di una segnalazione, il Gestore è tenuto ad espletare le attività descritte nei documenti aziendali "Procedura per la Gestione del Whistleblowing" e "Informazioni sui canali, sulle procedure ed i presupposti per il whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n.24".

All'atto della nomina da parte del CDA, al Gestore viene assegnato un adeguato budget di spesa al fine di poter espletare con diligenza e competenza la gestione

delle segnalazioni, coinvolgendo all'occorrenza eventuali professionalità specifiche per gli approfondimenti del caso.

Nel caso in cui la segnalazione abbia per oggetto il Gestore, per evitare conflitti di interessi il segnalante viene informato che potrà chiedere un incontro diretto con il Vicepresidente o il Presidente, che sono vincolati ai medesimi obblighi di riservatezza e di gestione della segnalazione descritti per il Gestore.

6.5 Tutela della riservatezza

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

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

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

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

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

6.6 Segnalazioni anonime

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

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

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

6.7 Misure di protezione

Le misure di protezione previste si applicano ai segnalanti quando, al momento della segnalazione, essa è stata effettuata secondo le procedure previste.

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

Le misure di protezione prevedono:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- nel sistema disciplinare di cui al cap.8 del presente documento, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

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

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

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

- quando il rapporto giuridico non è ancora instaurato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Sono riconducibili a forme di ritorsione le seguenti:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

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

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

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

Chi ha subito una ritorsione non deve trasmettere la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. n. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

6.8 Trattamento dei dati

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

6.9 Pubblicità del Whistleblowing ai soggetti legittimati

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

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

6.10 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nel Whistleblowing

I Gestori:

- informano l'Organismo di Vigilanza affinché possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- Aggiornano periodicamente l'Organismo di Vigilanza sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, eventualmente anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema *Whistleblowing* e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

L'Organismo di Vigilanza:

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

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

7. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Finalità e criteri

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

<u>L'attività di informazione</u> prevede quanto segue:

- la comunicazione a tutto il personale, in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite, delle procedure, sistemi di controllo e regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento, compreso il *Whistleblowing*. La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici, sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione;

- la sottoscrizione da parte dei dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, di una specifica dichiarazione di adesione e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello;
- la dichiarazione da parte dei membri del CdA, all'atto dell'accettazione della loro nomina, di analoga attestazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

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

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

Per i neoassunti la formazione avviene con idonei e selettivi programmi.

Ogniqualvolta sia necessario, l'OdV propone corsi formativi di aggiornamento, con particolare riguardo alle variazioni intervenute nel Modello, nella legislazione, nell'organizzazione aziendale, negli assetti interni, nei sistemi informativi.

È cura dell'OdV mantenere appropriate registrazioni della formazione effettuata.

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

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

7.2 Informativa per Fornitori e Partners

È previsto che Associazione IDEA comunichi l'adozione del Modello ai propri Fornitori e Partners mediante apposizione sul contratto di specifica clausola.

È altresì necessario che tali soggetti dichiarino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D.Lgs. 231/2001.

Potranno essere altresì forniti ai Fornitori apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

A tale riguardo, su proposta dell'OdV, potranno essere istituiti nell'ambito di Associazione IDEA, con decisione del Presidente e/o della Direzione, appositi sistemi di valutazione aggiuntivi per la selezione dei Fornitori.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1 Principi generali

Un ulteriore passo determinante nella costruzione del Modello consiste nell'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione di tali norme e procedure.

Nell'ambito del complesso ed articolato sistema di impostazione dei modelli esimenti e stante le specifiche finalità degli stessi, è chiaro come simili violazioni ledano il rapporto di fiducia instaurato con la Società e debbano di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti all'altrui direzione) la necessaria predisposizione "di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello, ha lo scopo di contribuire sia all'efficacia del Modello stesso, che all'efficacia dell'azione di controllo dell'OdV.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La parte del Modello che contempla il codice comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dovrà essere portata a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti o altri metodi di divulgazione.

Il presente sistema è stato quindi configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in tema di lavoro; esso è costantemente monitorato dall'OdV e dal Presidente del CdA.

Si è unicamente provveduto a raccordare le statuizioni organizzative e regolamentari previste nel Modello alle eventuali inosservanze dei soggetti agenti nell'ambito del modello stesso ed a commisurare le ipotesi sanzionatorie alla gravità ed al rischio, anche potenziale, che l'operato in deroga dei soggetti possa costituire ai fini della commissione dei reati di cui al decreto richiamato.

8.2 Violazioni del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- in generale, l'attuazione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività a rischio;
- in particolare, l'attuazione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamento prescritti dal Modello nell'espletamento di attività a rischio, che:

- espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; e/o
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001; e/o
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;
- realizzino azioni ritorsive contro i mittenti delle segnalazioni di infrazione o presunte tali.

- l'attuazione di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nelle norme interne di Associazione IDEA, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dagli stessi, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività a questi connesse;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante e gli altri adempimenti nel rispetto del D.Lgs. 24/2023.

8.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

La contestazione è condizione di procedibilità del provvedimento sanzionatorio, avendo come contenuto essenziale la manifestazione dell'intenzione del datore di lavoro di considerare le circostanze addebitate come illecito disciplinare.
Essa deve essere portata a conoscenza del lavoratore con le modalità stabilite dalla legge.
La contestazione può essere effettuata anche da ogni altro rappresentante del datore lavoro, purché superiore al lavoratore, senza che sia necessario alcuno specifico conferimento di poteri.
Suoi requisiti devono essere quelli di:

- immediatezza;
- specificità;
- immutabilità dei fatti contestati.

Particolare rilievo assume il principio d'immediatezza della contestazione: la contestazione deve essere valutata, infatti, con riferimento al momento della

commissione o della conoscenza del fatto contestato, poiché il decorrere di un considerevole lasso di tempo tra la commissione dell'infrazione e l'attivazione della procedura può comportare la tacita manifestazione di volontà del datore di lavoro di non sanzionare il comportamento del lavoratore.

Il datore di lavoro può provvedere a sospendere il lavoratore qualora i tempi del procedimento disciplinare intrapreso siano incompatibili con la presenza di quest'ultimo all'interno dell'azienda. La sospensione cautelativa non è un provvedimento disciplinare e non comporta la sospensione della retribuzione.

Il principio di specificità si riferisce alla necessità della contestazione di indicare con precisione fattuale l'evento negativo, le sue circostanze di accadimento (es. orario, luogo, testimoni, modalità di commissione, ecc.) e gli elementi che ne hanno sostanziato l'addebito al lavoratore.

Il principio dell'immutabilità rende necessario che i fatti su cui si fonda il provvedimento sanzionatorio coincidano con quelli oggetto dell'avvenuta contestazione ed è finalizzato a tutelare il diritto di difesa del lavoratore.

La contestazione di infrazioni comportanti sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale deve avvenire per iscritto. L'avvenuta contestazione dell'addebito può essere provata con ogni mezzo. Qualora il datore di lavoro abbia inoltrato la lettera di contestazione mediante raccomandata A/R è necessario che si perfezioni la compiuta giacenza del plico postale (30 gg.), in seguito alla quale assumono valenza probatoria la cartolina del mancato ritiro emessa dall'Ufficio Postale unitamente alla lettera dell'azienda.

Il lavoratore può produrre, entro 5 giorni dalla contestazione (decorrenza dalla data di ricezione), le proprie difese e controdeduzioni in forma orale o scritta; la sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima. Nel corso del procedimento disciplinare il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

L'irrogazione della sanzione disciplinare prescinde dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

8.4 Sanzioni per personale non dirigente

8.4.1 Ambito di applicazione

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello esimente ex D. Lgs. 231/01 è definito illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, di cui al vigente CCNL per i dipendenti di Associazione IDEA, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili.

In relazione a quanto detto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL per il personale dipendente di Associazione IDEA. 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.

8.4.2 Sanzioni

Il lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal Modello è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:

a) ammonizione verbale
b) richiamo scritto;
c) multa;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
e) licenziamento.

8.4.3 Ammonizione verbale

L'ammonizione verbale può avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero. Essa interviene in prima istanza quando, nell'osservanza delle tempistiche e delle disposizioni del Modello, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

8.4.4 Richiamo scritto

Incorre nel provvedimento di Richiamo scritto il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle specifiche disposizioni, portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

8.4.5 Multa

Incorre nel provvedimento della Multa il dipendente che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della non osservanza delle specifiche disposizioni portate a conoscenza dalla Società con ordini di servizio od altro mezzo idoneo.

8.4.6 Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nell'area a rischio, un comportamento non

conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Associazione IDEA, arrechi danno alla Società o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni di Associazione IDEA.

Nello stesso provvedimento incorre il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso.

Il dipendente potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

8.4.7 Licenziamento

Incorre nel provvedimento del licenziamento il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico di Associazione IDEA di misure previste dal Decreto, ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti che, determinando un grave pregiudizio per l'azienda, fanno venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti.

Nello stesso provvedimento incorre il dipendente che, essendo già incorso nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, persista nella violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aeree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto di Associazione IDEA in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto 231/01.

8.5 Sanzioni per personale dirigente

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 dalle norme di legge e dal vigente C.C.N.L. del personale dirigente di Associazione IDEA.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto di Associazione IDEA in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal D.Lgs. 231/01.

8.6 Altre misure di tutela nei confronti degli Amministratori e Fornitori

Nel caso di violazione del Modello da parte di Amministratori di Associazione IDEA, l'OdV informerà l'intero CdA, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Nel caso di indagine in corso e/o di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero CdA. Ogni comportamento posto in essere dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership/fornitura, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.