

Parte Generale



© Copyright **Aspera231 S.r.l.**

PREMESSA

Definizioni

Vengono utilizzate, nella predisposizione del Presente, le seguenti terminologie e definizioni riportate dalle Leggi e dalle Normative di riferimento al fine di sviluppare e implementare un sistema basato su responsabilità, documenti e prassi in materia di sicurezza, procedere ad una sistematica valutazione dei rischi, intervenire per la loro riduzione a livelli “accettabili” e riesaminare periodicamente l’implementazione dei piani di intervento.

- **Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone l’Ente al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **Audit:** processo di verifica sistematico e documentato, interno e/o esterno, per conoscere e valutare con evidenza oggettiva se il sistema di gestione di prevenzione, nonché di Salute e Sicurezza dell’Ente, risulti o meno conforme ai criteri definiti dall’Ente stesso, con conseguente verbalizzazione dei risultati alla Direzione.
- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, Garante della privacy e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **Organo amministrativo:**
- **Codice Etico:** dichiarazione dei diritti, dei doveri (anche morali) e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nell’Ente, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi nell’azienda, fonte primaria di prevenzione e contrasto ai possibili illeciti ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **Società:** intesa sia come attività economica professionalmente organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi che come complesso dei beni organizzati dal suo titolare (imprenditore) per l’esercizio dell’attività di impresa. Nel presente documento quando si riporta l’annotazione “la Società” si intende la società “Nome azienda”.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **D.lgs. 81/2008:** Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, “Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” in attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Destinatari:** Soci, Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori Interni ed Esterni (questi ultimi da intendersi sia come persone fisiche che come società), Consulenti e Partner commerciali, Clienti, Organi di controllo e tutti gli stakeholder della Società.
- **Dipendenti:** tutti coloro che intrattengono con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **Ente:** Aspera231 S.r.l..

- **Incidente:** evento che porta l'insorgere di un infortunio, malattia professionale, reato o che detiene, in ogni caso, il potenziale per causare infortunio / malattia professionale o comunque una responsabilità in merito al Decreto.
- **Infortunio / Malattia Professionale:** evento che può portare al decesso, alla malattia, a lesioni o altre perdite.
- **Linee Guida:** le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'Ente (a particolari condizioni) l'esonero dalla responsabilità e dalle sanzioni annesse. Le indicazioni fornite dalle Linee Guida richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni Modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, deve essere costruito avendo riguardo alle caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dall'area geografica in cui essa opera.
- **Miglioramento continuo:** processo per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica di sicurezza dell'organizzazione.
- **Modello o MOGC:** "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire i reati presupposto, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.
- **Non conformità:** qualsivoglia deviazione da regole, procedure, regolamenti, prestazioni del sistema di gestione e controllo che possano direttamente o indirettamente produrre pericoli, quindi lesioni e malattie alla persona, danni alla proprietà, all'ambiente del luogo di lavoro, responsabilità legale o una combinazione di detti elementi.
- **Obiettivo:** risultati in termini di prestazione "Salute e Sicurezza" e di legalità in genere che un'organizzazione decide di perseguire.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Diritti e doveri saranno successivamente esplicitati.
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Pericolo:** una fonte / situazione con potenziale per causare danni in termini di lesioni umane, malattie, danni alla proprietà, danni al luogo di lavoro, responsabilità derivante dalla Normativa o una combinazione di questi elementi.
- **Politica, Salute e Sicurezza:** dichiarazione dell'Ente riguardo le proprie intenzioni e i propri principi in relazione alle prestazioni di sicurezza e salute sia personale che di tutti coloro che accedono ai locali aziendali; fornisce uno schema di riferimento per l'attività ed un indirizzo per la definizione degli obiettivi e dei traguardi in campo di sicurezza.
- **Prevenzione dei rischi:** uso dei processi (procedimenti), prassi, materiali o prodotti per evitare, ridurre o tenere sotto controllo i rischi per gli operatori e per

l'ambiente.

- **Processo sensibile:** processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione di reati, anche in via strumentale, alla concreta realizzazione della fattispecie di reato.
- **Procedure:** insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo.
- **Reati:** i cosiddetti "*reati presupposto / da catalogo*" ai quali si applica la disciplina prevista del D.lgs. 231/2001.
- **Sistema di Gestione della Sicurezza:** la parte del sistema di gestione generale che comprende la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, la prassi, le procedure, i processi, le risorse per elaborare ovvero mettere in atto, conseguire, riesaminare e mantenere attiva la politica della sicurezza.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili dalla Società stessa in caso di violazione del Modello.
- **Soggetti Apicali:** tutti i Soci, gli Amministratori e i soggetti titolari di deleghe di potere.
- **Unità organizzative o Funzioni aziendali:** funzioni/mansioni concretamente individuate all'interno dell'organizzazione aziendale, suddivise in base alle attività compiute e al proprio ruolo nell'organigramma.
- **Valutazione dei rischi:** il processo globale di stima da parte dell'Ente riguardo lo specifico rischio nonché la sua successiva definizione, la quale dividerà tra "accettabili", "eventuali" e "principali", predisponendo per quelli rientranti tra queste ultime due categorie delle specifiche Procedure comportamentali.

A. IL QUADRO NORMATIVO

A.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato "Decreto") - emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli Enti (da intendersi come società, associazioni con o senza personalità giuridica, enti pubblici economici, enti privati concessionari di un servizio pubblico, consorzi ecc., di seguito in generale "Enti") per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti "*soggetti apicali*");
2. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti "*soggetti subordinati*").

Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici, sindacati) e ad una serie di altri soggetti che svolgono funzioni pubbliche.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati (oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18.4.2005, n. 62) ed è accertata attraverso un procedimento penale.

La responsabilità dell’Ente non si sostituisce, bensì si aggiunge, alla responsabilità personale dell’individuo che ha realizzato materialmente il reato; l’inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto, può pertanto comportare l’irrogazione di sanzioni che potrebbero incidere fortemente sull’esercizio dell’attività imprenditoriale. Tale estensione di responsabilità nei confronti della Società, viene inquadrata all’interno di una logica volta ad individuare una “colpa di organizzazione” imputabile alla Società stessa (criterio soggettivo).

Tale colpa di organizzazione deriva dall’omessa predisposizione di un idoneo **Sistema 231**, ovvero dell’omessa adozione di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** in grado di garantire il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell’Ente e, di conseguenza, evitare (o comunque ostacolare) le fattispecie delittuose di seguito descritte.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto, attuati nel loro interesse o vantaggio.

In particolare, un Ente può essere considerato responsabile ogniqualvolta sia realizzi, nel suo interesse o a suo vantaggio, uno o più comportamenti illeciti elencati dal Decreto (c.d. “reati presupposto”).

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società; del pari, la responsabilità amministrativa incombe su quest’ultima ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’Ente, abbia comunque portato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l’illecito esclude la responsabilità dell’Ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia realizzata in territorio italiano o in territorio estero.

A.2. I reati presupposto

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi (reati presupposto), individuati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

L'articolazione dettagliata dei reati presupposto viene riportata all'interno dell'"*Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto*".

A.3. Modalità di imputazione della responsabilità dell'ente

La realizzazione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto. Vi sono infatti ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'Ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di **natura oggettiva** richiedono che:

- il fatto da reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- il fatto da reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente possono essere di due tipologie:

- rappresentanti dell'Ente, ai quali viene associata una responsabilità tendenzialmente assoluta dell'Ente stesso;
- soggetti con rapporto di subordinazione, dal quale scaturisce una responsabilità dell'Ente "per colpa".

In virtù di ciò, quindi, le persone fisiche collegate alla responsabilità dell'Ente risultano essere sia i soggetti con potere di rappresentanza e/o di amministrazione, gestione e direzione (c.d. "*soggetti in posizione apicale*") sia i soggetti cosiddetti "*subordinati*"; nel dettaglio:

1. persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro Unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti apicale);
2. persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
3. soggetti sottoposti alla direzione e al controllo di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti subordinati).

Alla categoria dei soggetti apicali appartengono i rappresentanti legali e gli amministratori in genere, ma anche i preposti a sedi secondarie nonché tutti i soggetti

delegati dai soci e/o dal rappresentante legale ad esercitare un'attività di gestione o direzione dell'Ente o di sedi distaccate.

Alla categoria dei soggetti subordinati appartengono invece i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che, per mandato o per contratto, agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali a titolo di esempio i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Per il sorgere della cosiddetta "*responsabilità da reato*" è poi necessario che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

Il criterio dell'interesse presuppone che l'autore agisca con l'intento di favorire l'Ente, anche solo parzialmente o indirettamente, mentre il criterio del vantaggio trova riscontro in un potenziale o effettivo risultato favorevole derivante dalla commissione del reato.

In particolare, in merito alla sussistenza del requisito oggettivo di interesse o vantaggio, la Suprema Corte ha precisato che i termini "interesse" e "vantaggio" vanno intesi separatamente. Alla luce di questo criterio, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di soggetti terzi.

I criteri di imputazione di **natura soggettiva** attengono invece alla colpa dell'Ente: la responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati, o non sono stati rispettati, standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione ed allo svolgimento della sua attività.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente si lega quindi alla possibilità di muovere un rimprovero connesso all'accertamento dell'esistenza di una politica professionale non corretta o di deficit organizzativo-strutturali che abbiano favorito, o comunque agevolato, la commissione di uno dei reati presupposto.

L'articolo 6 del Decreto, tuttavia, introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a. di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver affidato ad un organismo esterno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti legati all'Ente, nonché sul corretto aggiornamento dello stesso (c.d. "*Organismo di Vigilanza*");
- c. che i soggetti che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo;
- d. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente *lett. b*).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i Modelli di cui alla lettera a), quale il Presente,

debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio-reato secondo le fattispecie previste dal Decreto;
2. predisporre specifiche procedure al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di eventuali "codici" (id est Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, i quali dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

L'Ente, quindi, è presunto colpevole salvo che provi che il Modello risulti essere stato fraudolentemente eluso.

Per i reati commessi dai soggetti subordinati, l'ente risponde invece solo se il Pubblico Ministero riuscirà a provare che la "*commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale*" (si ha, in pratica, una presunzione relativa di innocenza in favore dell'ente grazie ad una "*inversione dell'onere della prova*").

A.4. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera quale esimente dalla responsabilità dell'Ente solo se efficace rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

In particolare, il Modello deve presentare i **principi** giuridico - formali di:

- **concretezza**: non deve essere esclusivamente formale, ma contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- **efficacia ed adeguatezza**: il riferimento deve essere specifico all'organizzazione per cui lo stesso è costruito e redatto, in questo caso alla Società Aspera231 S.r.l.;
- **dinamicità**: deve potersi adeguare alle mutazioni organizzative che potrebbero verificarsi nel tempo.

A questi tre elementi bisognerà poi aggiungere in ambito aziendale le caratteristiche di:

- **adozione ed effettività**: è necessaria un'implementazione operativa ed una costante revisione dell'organizzazione al fine di attuare, non solo teoricamente ma anche praticamente, le attività di prevenzione e controllo previste dal

Modello.

Tuttavia, il testo normativo non indica e descrive nel dettaglio le caratteristiche ed i contenuti che un Modello debba avere, si limita esclusivamente a definire alcuni principi di ordine generale e alcuni elementi essenziali in termini di contenuto.

In particolare, secondo il Decreto, il Modello deve individuare:

- a. **le aree a rischio - reato** approfondendo la conoscenza di ogni settore dell'azienda da un punto di vista di risk management, al fine di compiere una completa valutazione dei rischi dalla quale estrapolare il rischio-reato presupposto ex D.lgs. 231/2001 e le annesse aree aziendali interessate;
- b. **specifiche procedure comportamentali** dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, cioè il tracciamento dei processi decisionali ed operativi oltre che la responsabilizzazione dei diversi soggetti aziendali incaricati dello svolgimento di una funzione;
- c. le modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati specifici (come ad esempio corruzione o concussione) presenti all'interno di specifiche procedure, oltre allo stanziamento di specifiche risorse finanziarie in favore dell'OdV finalizzate alle attività di controllo e prevenzione richieste dal Decreto;
- d. gli **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, con un'adeguata definizione dei flussi informativi "bidirezionali" e con l'istituzione di apposite procedure atte a facilitare suddetti obblighi;
- e. un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare le infrazioni al Modello, al Codice Etico ed alle procedure aziendali.

Per soddisfare le esigenze di cui alle lettere d) ed e), occorre attivare un idoneo livello di conoscenza da parte dell'organizzazione e di tutti gli *stakeholder* riguardo l'esistenza di un Modello organizzativo e di un Codice Etico aziendale. L'insieme di questi documenti comporta una serie di regole integrative dei doveri e degli obblighi contrattuali che gravano su dipendenti ed apicali, nonché sugli altri portatori di interessi quali fornitori, consulenti, prestatori d'opera e di servizi in rapporto continuativo, in modo da fissarne i doveri in relazione alla prevenzione dei reati ex Decreto 231.

A.5. I reati commessi all'estero

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'Ente potrà essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ai reati presupposto commessi all'estero, sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguirlo per reati commessi all'estero solo con l'esistenza dei seguenti presupposti:

- mancato procedimento da parte dello Stato in cui è stato commesso il reato;

- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale.

A.6. Le sanzioni

Il Decreto, qualora venga accertata una responsabilità amministrativa per l'Ente, prevede quattro diverse tipologie di sanzione:

1. sanzione pecuniaria;
2. sanzione interdittiva;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria, che si applica ogniqualvolta venga accertata la "responsabilità da reato", viene applicata in quote, il cui numero oscilla fra cento e mille a seconda della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

In generale, al fine di garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e di consentire un puntuale adeguamento della sanzione all'effettivo disvalore del fatto, il D.lgs. 231/2001 prevede un sistema di commisurazione della sanzione pecuniaria "bifasico":

1. in primo luogo, il Giudice dovrà determinare il numero di quote che ritiene più congruo per sanzionare il fatto, tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000;
2. in secondo luogo, Egli dovrà procedere a quantificare il valore economico della singola quota, avendo riguardo della capacità economica e patrimoniale dell'Ente, per un valore compreso tra euro 258,23 ed euro 1.549,00.

L'entità della sanzione inflitta all'Ente, dunque, sarà data dal prodotto tra il numero delle quote ed il valore attribuito a ciascuna di esse, così come stabilito dal Giudice, rispettando tuttavia i limiti imposti dal Decreto stesso.

Si potrà quindi avere una sanzione minima pari ad euro 25.823 (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) ed una sanzione massima pari ad euro 1.549.000.

Il Decreto prevede casi di riduzione della sanzione pecuniaria post-factum, ovvero dopo il verificarsi del reato. In particolare, la sanzione pecuniaria sarà ridotta da un terzo alla metà se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento l'Ente avrà risarcito integralmente il danno oppure avrà eliminato le conseguenze dannose o

pericolose del reato, ovvero nel caso in cui sia stato adottato un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Se le condizioni suddette concorrono entrambe, la sanzione risulterà ridotta dalla metà ai due terzi.

Sanzione interdittiva

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'Ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazioni degli illeciti, ovvero di commissione di un altro reato ex D.lgs. 231/01 entro i cinque anni successivi ad una condanna ai sensi del Decreto.

Le sanzioni interdittive si possono classificare in:

- interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Esse possono presentarsi anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di nuova commissione degli stessi illeciti.

Non si applicano le sanzioni interdittive, bensì solo quelle pecuniarie, qualora prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrano le condizioni di cui all'articolo 17 del D.lgs. 231/2001, ovvero:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato

ai fini della confisca.

Il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre l'Ente è condannato al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 D.lgs. 231/2001) nel caso di profitto rilevante derivato dalla prosecuzione dell'attività stessa.

La confisca

La confisca può essere disposta sia in tutti i casi di condanna della società sia in misura cautelare, quindi indipendentemente dalla condanna stessa nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti definiti "apicali" (art. 6, comma 5, D.lgs. 231/2001).

La stessa ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e, comunque, sono sempre fatti salvi i diritti dei terzi in buona fede. Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna, può essere disposta dal Giudice una sola volta, a spese dell'Ente, e doveva essere pubblicata su uno o più giornali da lui scelti ovvero mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Tuttavia, l'art. 37, comma 18 del D.lgs. n. 98/2011, convertito in L. 106/2011, contenente "*Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria*" (c.d. "*Legge Finanziaria*"), ha modificato la norma in materia di pubblicazione della sentenza penale di condanna indicando che essa debba essere posta unicamente sul sito internet del Ministero della Giustizia.

A.7. Vicende modificative

Nelle ipotesi di vicende modificative (operazioni straordinarie), si rileva quanto segue:

- **Trasformazione:** resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario.
- **Fusione:** l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.
- **Scissione parziale:** resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati

commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il Giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria, terrà conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In ogni caso le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso un reato, il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva esclusione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero di cui il cessionario risultava comunque a conoscenza.

IL MODELLO DI ASPERA231 S.R.L.

B.1. Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello

Aspera231 S.r.l. si dota del presente Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 (c.d. reati presupposti) da parte di qualsiasi esponente della Società, apicale o subordinato all'altrui direzione.

In particolare, mediante l'individuazione dei "Processi a rischio" e della loro organizzazione, il Modello si propone come scopo quello di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, con particolare rilevanza ai processi con rischi significativi, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, e non solo nei propri confronti ma anche in quelli dell'Ente ex D.lgs. 231/2001;
- ribadire che qualsivoglia comportamento illecito è rifiutato dalla Società secondo quanto esposto all'interno del "Codice Etico" aziendale, nonchè fortemente condannato in quanto contrario alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali perseguiti;
- costruire un sistema strutturato di valutazione ed analisi dei rischi nonché di implementare e mettere in pratica specifiche procedure e azioni di sorveglianza e controllo, oltre a misure di tipo preventivo e correttivo;
- dare alla Società, grazie all'adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio reato, la possibilità di intervenire tempestivamente per contrastare la

commissione dei reati e degli illeciti.

Aspera231 S.r.l. da sempre è fortemente impegnata nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

In linea generale, Aspera231 S.r.l. nega la volontà di perseguire qualsivoglia interesse attraverso la commissione di reati o comportamenti di dubbia moralità anche quando, apparentemente, se ne potrebbe trarre un vantaggio economico immediato.

Il presente Modello è stato predisposto dalla Società tenuto conto:

1. delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida di Confindustria emanate in data 07.03.2002 e aggiornate al mese di Marzo 2014;
2. dei principi di concretezza, efficacia, dinamicità, adozione ed effettività richiesti dalla Giurisprudenza.

Si specifica che, eventuali difformità del presente Modello rispetto a quanto riportato dalle Linee Guida di Confindustria, sono state introdotte con l'unico scopo di costruire il presente "su misura dell'Ente". Il Modello, infatti, deve essere redatto in conformità alla struttura e all'attività concretamente svolta dalla Società e, perciò, ben può discostarsi dalle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale.

B.2. Componenti principali del Modello

Il Modello organizzativo di Aspera231 S.r.l., oltre che dalla presente Parte generale, è composto dai suoi allegati secondari così come riportati di seguito.

Mappa delle attività a rischio reato

L'allegato B, definito "Mappa delle attività a rischio reato", riassume l'attività di risk assessment svolta dalla Società attraverso il quale sono state formalizzate le attività nel cui ambito è più probabile la commissione dei reati previsti dal Decreto; i risultati di questa attività hanno consentito:

- l'individuazione delle principali fattispecie di rischio reato legate all'attività svolta dalla Società;
- l'identificazione delle Unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";
- l'esemplificazione di possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti.

Procedure comportamentali

Le procedure comportamentali, le quali disciplinano le modalità di svolgimento dei processi considerati a rischio, sono adottate al fine di scongiurare l'attribuzione della cosiddetta colpa organizzativa nella quale la Società potrebbe incorrere.

Queste delimitano: ruoli, poteri, compiti e responsabilità delle funzioni interessate, prevedono la nomina di un soggetto referente responsabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali coinvolte nelle aree a rischio, con obbligo di osservare / far osservare ai sottoposti le previsioni contenute nelle procedure stesse.

Sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare, definito quale allegato D alla Parte generale, definisce le sanzioni in caso di inosservanza di quanto previsto dalla Parte generale, dal Codice etico e dalla Procedure comportamentali.

Le sanzioni previste dallo stesso devono essere commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e devono rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto

All'interno dell'allegato E, sono elencati tutti i reati presupposto contemplati dal D.lgs. 231/2001, specificatamente suddivisi per categoria di reato ed articolo.

Gli altri punti cardine

Gli altri punti cardine del Modello, risultano essere:

- l'attribuzione all'OdV (rif. par. C) di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle attività a rischio di commissione dei Reati, come a riguardo dei flussi finanziari gestiti dalla Società;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, rispettando altresì il principio della individuazione di ruoli e responsabilità;
- la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (il cosiddetto monitoraggio continuo);
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle

regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello.

Al fine dell'individuazione delle attività "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito di applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società, ovvero:

- i membri dell'Organo amministrativo, i Soci non lavoratori e gli eventuali soggetti titolari di deleghe di potere costituiscono i soggetti in posizione apicale di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- i lavoratori dipendenti della Società ed i collaboratori abituali che, operando sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, sono ricompresi nell'ambito dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto, essi si riscontrano anche nei confronti di soggetti formalmente estranei all'organizzazione aziendale ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi: sono i cosiddetti Collaboratori. Per definirli come tali, sono stati individuati nei loro riguardi i seguenti indici:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Ciò significa, in altri termini, che le funzioni svolte da questi dovranno essere mappate e rese loro, assimilandoli in tutto e per tutto ai lavoratori dipendenti della Società.

Di contro, restano esclusi dal Presente gli altri outsourcer - ossia tutti quei professionisti, consulenti e fornitori non direttamente legati da contratti continuativi con l'Ente - in quanto la loro inclusione nel novero dei soggetti sottoposti al potere di direzione e vigilanza di un soggetto apicale appare in contrasto con il principio di stretta legalità, vigente in ambito penale ed espressamente richiamato dall'art. 2 del Decreto.

Tuttavia, entrando in contatto con l'Ente, anche a queste categorie sono rivolte attenzioni e richieste particolari al fine di prevenire in ogni attività la possibilità di attuazione di reati da catalogo: non viene, in pratica, escluso l'impegno da parte della Società di richiedere (e pretendere) il loro puntuale rispetto del Codice Etico aziendale.

La richiesta formale avverrà attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale con l'inserimento obbligatorio di una specifica clausola nei contratti con le parti terze.

B.3. Codice Etico

Le disposizioni previste all'interno del Codice Etico sono parte integrante di quanto previsto dal Modello organizzativo di Aspera231 S.r.l..

Il Codice definisce le regole di comportamento da rispettare nell'espletamento delle attività professionali e fornisce le regole di condotta da seguire nei rapporti con gli azionisti, i colleghi, i clienti, i fornitori, i partner, le istituzioni pubbliche, le organizzazioni politiche e sindacali e tutti gli altri stakeholder con cui la Società si relaziona.

Aspera231 S.r.l. auspica che i propri stakeholder si riconoscano nei principi sui cui si fonda il Codice Etico, che li condividano e li applichino come base per un rapporto di fiducia reciproca.

La Società si impegna a garantire un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa a vario titolo collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici prescritti.

B.4. Modifiche ed integrazione del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello deve essere "atto di emanazione dell'organo dirigente" (art. 6, comma 1, lett. a.) e, pertanto, compete all'Organo amministrativo il compito di apportare le necessarie modifiche allo stesso.

È, peraltro, riconosciuta all'Organo amministrativo la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e la facoltà di introdurre nel documento le modificazioni rese necessarie da mutamenti che dovessero intervenire nelle disposizioni organizzative interne. L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

In particolare, eventuali modifiche e/o aggiornamenti diventano essenziali, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, qualora:

- siano intervenute violazioni e/o elusioni delle prescrizioni dello stesso che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati all'interno Società;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della stessa.

L'Organismo di Vigilanza, la cui composizione e funzione sono descritte nel successivo punto C. del presente documento, è costantemente informato riguardo l'aggiornamento e l'implementazione delle nuove procedure operative, così da poter esprimere, con la professionalità che gli appartiene, parere sulle proposte di modifica,

essendo suo compito quello di proporre e curare l'aggiornamento del Modello in generale.

È importante ricordare come l'Organismo di Vigilanza, tuttavia, non eserciti alcun potere di gestione attiva in quanto non è in grado di intervenire sull'organizzazione interna dell'Ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'organo dirigente, unico deputato a prendere decisioni sul Modello.

B.5. Normativa nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro

La legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto all'interno del D.lgs. 231/2001 l'art. 25-septies con il quale vengono introdotti tra i reati-presupposto i delitti di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.).

In tal senso, l'art. 30 del D.Lgs 81/08 ha definito e approfondito le caratteristiche che un Modello organizzativo deve avere per assicurare la conformità ai requisiti/obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché per rappresentare un possibile esimente per la responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, il Modello deve garantire tutti gli adempimenti giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, lo stesso Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra riportate.

Nel dettaglio, la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/2001 della società Aspera231 S.r.l. in caso di commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, è ravvisabile nel momento in cui gli illeciti penali sono commessi:

- da dipendenti o soggetti apicali di Aspera231 S.r.l.;
- in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (D.lgs. 81/2008);
- nell'interesse o a vantaggio di Aspera231 S.r.l..

In virtù di questo, Aspera231 S.r.l. ha deciso di implementare apposite procedure comportamentali, inserendo tuttavia specifici richiami a quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

B.6. Il sistema di “Whistleblowing”

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (c.d. *“Legge sul whistleblowing”*).

La ratio alla base dell’adozione della normativa in esame, ed in particolare alla riforma del Decreto, è stata quella di introdurre un meccanismo di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito delle attività e delle mansioni ricoperte in azienda.

Aspera231 S.r.l. al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con quanto previsto dalla normativa, ha implementato un apposito sistema di whistleblowing.

Pertanto, ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 231/01, Aspera231 S.r.l.:

- ha istituito i necessari canali di segnalazione al fine di consentire ai soggetti di cui all’art. 5 del D.lgs. 231/01 di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante;
- vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ha previsto all’interno del proprio Sistema disciplinare apposite sanzioni per coloro che non garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante e per coloro che dovessero presentare false segnalazioni.
- Ai sensi del D.lgs. 231/01, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro e l’eventuale licenziamento, mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

C. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, l’Organo amministrativo ha regolarmente istituito un organo cui affidare il compito di vigilare continuamente sull’efficace funzionamento e sull’osservanza del Presente e dei suoi allegati, nonché di proporre l’aggiornamento: l’Organismo di Vigilanza.

La genericità del concetto di “*Organismo dell’Ente*” giustifica l’eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di corporate governance, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti i compiti e le responsabilità previste dall’art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- un organismo collegiale, ovvero composto da due o più soggetti totalmente esterni all’Ente oppure misti interni-esterni;
- un organismo monocratico, ovvero composto da un unico soggetto totalmente esterno all’Ente.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono possa profilarsi come coerente la nomina di un Organismo di Vigilanza sia di tipo collegiale sia di tipo monocratico: in entrambi i casi dovranno comunque essere collocati in posizione di diretto riferimento all’Organo amministrativo e ai suoi delegati, nonchè dovranno rispondere ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d’azione.

C.1. Nomina certificante la presenza dei requisiti richiesti

L’Organo amministrativo di Aspera231 S.r.l., con delibera del **25/05/2020**, ha nominato l’Avv. Asa Peronace quale componente unico dell’Organismo di Vigilanza.

L’OdV si impegna a rendersi accessibile, anche fisicamente, impegnandosi sin da subito a migliorare il flusso informativo rivolto alla sua persona grazie alla presenza di un’apposita casella di posta elettronica inserita all’interno di tutti i documenti costituenti il Modello.

L’Organismo di Vigilanza così preposto, risulta possedere tutti i requisiti richiesti dalle Linee Guida di Confindustria:

Autonomia

Possiede poteri di iniziativa e controllo totalmente autonomi, i quali comportano una reale autonomia decisionale rispetto alle determinazioni che l’Organismo potrà assumere nell’esercizio dei poteri che gli sono propri, sia di natura ispettiva sia di vigilanza, nonchè caratterizzati da un elevato grado di discrezionalità tecnica. Inoltre, allo stesso, non vengono affidati nè compiti operativi nè poteri decisionali in merito ad alcuna delle attività identificate quali a rischio reato all’interno della “Mappa delle attività a rischio reato” della Società.

L’autonomia decisionale si estrinsecherà, quindi, nell’esercizio dei poteri affidati all’OdV oltre che nell’accesso a tutte le informazioni aziendali utili allo stesso, quale corollario di un’assenza di dipendenza non meramente formale ma sostanziale.

Inoltre, per tutelare tale requisito di autonomia, esso disporrà di forme di autonomia finanziaria e di potestà autoregolamentari descritte in seguito.

Indipendenza

L'OdV, così come composto, risulti essere totalmente indipendente e senza alcun conflitto d'interesse, quindi unicamente interessato allo svolgimento della funzione di tutela dell'Ente da responsabilità ex D.lgs. 231/01. L'Organo amministrativo, infatti, è consapevole del fatto che, se l'OdV si trovasse in condizione di dipendenza personale nei confronti dei vertici aziendali della Società, non potrebbe garantire la massima effettività e imparzialità di giudizio.

Professionalità

E' opinione dell'Organo amministrativo che l'OdV, così come composto, possieda tutte le competenze richieste dalla natura dell'incarico e risulti dotato degli strumenti e delle tecniche per poter svolgere l'attività di vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01. In ogni caso, l'OdV ha la possibilità di rivolgersi a "consulenti esterni" che provvederanno, avvalendosi di ausili settoriali specializzati, ad aiutarlo nella sua fondamentale funzione.

Continuità di azione

Come più volte evidenziato, l'OdV dovrà monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti dalle procedure e le attività svolte in concreto dai destinatari delle stesse. Per farlo gli è richiesto di svolgere i propri compiti in modo sistematico e continuativo: verbalizzazioni, flussi informativi, calendarizzazione delle attività e un'attenta programmazione gli consentiranno di svolgere l'attività in una continua interazione tanto con il management aziendale quanto con i dipendenti societari.

C.2. Durata in carica e sostituzione/implementazione di componenti

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è determinata dall'Organo amministrativo all'interno della delibera di nomina dello stesso.

È altresì rimessa all'Organo amministrativo della Società, la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

In particolare, l'Organo amministrativo dovrà tenere in considerazione i seguenti

aspetti:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati se non per giustificato motivo;
- l'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, l'unico componente.

In questo secondo caso, l'Organo amministrativo dovrà provvedere alla nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza entro 14 giorni.

C.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito di ogni realtà interna alla Società; suddetti poteri si prefigurano tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.

A tal fine, l'OdV si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un proprio Regolamento interno. All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento di una qualunque delle attività, così come non compete alcun reale potere organizzativo di modifica della struttura aziendale né, tantomeno, poteri sanzionatori di alcun tipo.

Come già detto, le funzioni di verifica e aggiornamento da parte dell'OdV si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e richiedere aggiornamenti ai vari organi dirigenti, i quali dovranno poi adoperarsi prontamente a modificare il presente Modello. Lo stesso svolge le sue funzioni coordinandosi con gli organi sociali e con le Unità organizzative presenti nell'organigramma aziendale; per tale motivo, dovrà essergli concesso di prendere parte, in caso ne faccia esplicita richiesta, alle riunioni dell'Assemblea dei Soci.

L'OdV, inoltre, si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello, in particolare con i Dipendenti e i Collaboratori. L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un limite massimo di importo annuale, il cosiddetto budget dell'OdV, approvato in sede di nomina e da assegnarsi su proposta dell'OdV stesso.

Il singolo componente dell'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali l'OdV a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza riguardo ogni tipo di informazione sensibile di cui possano venire a conoscenza (tramite contatto diretto o tramite ogni tipologia di flusso informativo preposto) nell'esercizio delle loro funzioni.

L'Organismo di Vigilanza esercita i propri poteri e funzioni nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- dovrà vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e, con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
 - interpretare la normativa rilevante;
 - condurre ricognizioni sull'attività aziendale, nel caso se ne ravveda la necessità, ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio reato e dei relativi processi sensibili;
 - coordinarsi con i responsabili della Società per la definizione dei programmi di formazione per il personale e per il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Amministratori, ai Dipendenti e ai Collaboratori interni ed esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa ex D.lgs. 231/2001;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti, al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società soggetta al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
 - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito dei processi aziendali sensibili, documentandole con appositi verbali, oltre che riportandoli nelle relazioni a cadenza semestrale precedentemente definite;
 - se ritenuti necessari, è sua facoltà effettuare controlli anche a sorpresa nell'ambito delle attività sensibili, come prerogativa individuata recentemente dalla Giurisprudenza per salvaguardare il principio giuridico-formale di "*adozione ed effettività*";
 - coordinarsi con le funzioni aziendali apicali (se necessario attraverso apposite riunioni, di cui una all'anno obbligatoria) per il più efficiente monitoraggio delle attività. A tal fine, l'OdV ottiene dall'Organo Amministrativo libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante per lo svolgimento della propria attività; l'Organo Amministrativo, così come tutti i Dipendenti ed i Collaboratori, si impegnano a tenerlo costantemente informato, tramite i flussi informativi appositamente predisposti;
- con riferimento alla formazione del personale e dei soggetti interessati al Modello dovrà:
 - promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione del Modello, predisponendo la documentazione necessaria e coordinandosi con l'Organo amministrativo;
 - pianificare, insieme al suddetto Responsabile, la formazione annuale obbligatoria rispetto ai punti cardine del D.lgs. 231/2001, nonché riguardo agli aspetti di rilievo del presente Modello adottato;
 - assicurarsi che l'attività formativa sia compiuta da tutti i soggetti facenti parte dell'organizzazione aziendale.

C.4. Consulenti esterni

All'Organismo di Vigilanza viene concessa la possibilità in capo allo stesso di avvalersi e farsi assistere da consulenti esterni in relazione ai seguenti argomenti o attività:

- discussione sui report riguardanti le criticità rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 emersi dalla "Mappa delle attività a rischio reato" o da nuove attività intraprese in campo aziendale;
- analisi degli aspetti e delle problematiche attuative del Modello;
- revisione periodica del Modello con particolare attenzione al confronto tra le procedure comportamentali formalmente previste e la loro valenza effettiva;
- aggiornamento circa l'emanazione di eventuali procedure legate a specifici contenuti nel Modello in relazione alle aree individuate dallo stesso come "sensibili".

C.5. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto evidenzia l'obbligo di prevedere all'interno del Modello degli appositi flussi informativi atti a rendere efficiente ed efficace il difficile compito di monitoraggio dell'OdV, deputato a vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Detti flussi informativi sono previsti sia per quanto riguarda l'esecuzione di attività dichiarate sensibili, sia di quelle anomale ovvero riguardo le possibili violazioni del Modello, a seguito dell'individuazione delle aree a rischio.

I flussi informativi attivati dall'OdV, devono essere di natura "bidirezionale", quindi dall'OdV ai soggetti interni all'azienda e viceversa. Si avranno quindi:

- a scadenze predefinite, i cosiddetti flussi informativi periodici, attraverso cui l'OdV richiederà delle informazioni specifiche alle singole funzioni in merito alle procedure ed alle mansioni loro riferite;
- in casi particolari, i cosiddetti flussi informativi episodici, attraverso cui l'OdV viene costantemente informato su quanto accade in azienda riguardo specifiche attività straordinarie / a rischio;
- l'Organo Amministrativo dovrà confrontarsi con l'OdV in tali materie al fine di consigliare particolari azioni, con riferimento alle rispettive competenze e con la massima cooperazione tra le parti.

Sono inoltre previsti dal Codice Etico e dal Sistema Disciplinare, specifici obblighi di informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza a carico di dipendenti e collaboratori che venissero a conoscenza di violazioni, inadempimenti o accadimenti sospetti. Tutte le casistiche che comportano l'obbligo di invio di un flusso informativo episodico all'OdV, sono elencate all'interno della cosiddetta "*Circolare flussi informativi episodici*".

C.6. Dotazione di risorse finanziarie all'OdV

Con lo scopo di garantire autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza deve godere di autonomia di spesa, ovvero deve essere dotato di un budget per evitare qualsiasi posizione di sudditanza rispetto alla dirigenza e del quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Il budget attribuito all'Organismo di Vigilanza, così come deliberato dall'Organo amministrativo, non è da confondere con il compenso che la Società decide di attribuire allo stesso, quale remunerazione per la copertura della carica e lo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.

Aspera231 S.r.l. ha deciso di corrispondere all'Organismo di Vigilanza un budget, il quale potrà essere oggetto di modifica a seguito di specifica e motivata richiesta da parte dell'OdV.

C.7. Attività di relazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, riguardo al suo operato, riporta direttamente all'Organo amministrativo attraverso la stesura di apposite relazioni periodiche da emettere a cadenza semestrale; alle relazioni periodiche obbligatorie, ne potranno seguire altre ogniqualvolta ve ne sia urgenza ovvero ragione.

La relazione avrà per oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli e le verifiche effettuate nonché l'esito degli stessi;
- l'eventuale richiesta all'organo dirigente di aggiornamento delle cosiddette "Attività a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni nonché l'esito delle verifiche effettuate su dette segnalazioni, avendo già provveduto in particolari casi - soprattutto quelli in materia di antiriciclaggio - a contattare l'Organo amministrativo dell'Ente;
- il parere fornito sulla proposta di sanzioni eventualmente applicabili dall'Ente alle proprie Unità organizzative interessate come disposto dal Sistema Disciplinare aziendale (allegato D al MOGC);
- i gap di miglioramento identificati e le eventuali difficoltà emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati / proposti / attuati dall'Organo preposto, su segnalazione o meno dell'OdV, ed il loro stato di realizzazione.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni e può esserne richiesta la convocazione in ogni circostanza in cui la sua presenza e la sua professionalità fossero ritenuti necessari / opportuni per il corretto svolgimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'OdV con l'Organo amministrativo e con i Responsabili delle Unità deve essere predisposto specifico verbale, la cui copia dovrà essere custodita a cura dello stesso OdV.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza tramite i flussi informativi "bidirezionali" preposti:

- a scadenza periodica, le informazioni / dati / notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e da queste richieste alle singole Unità della Società tramite casella di posta; la scadenza potrebbe essere differenziata tra le varie Unità e per lo scadenziario analitico dei flussi periodici si rimanda all'allegato;
- su base occasionale ad hoc, ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del Decreto.

Devono comunque essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti evidenziati nella circolare citata, tutte le informazioni riguardanti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate dai dipendenti della Società in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali (ad esempio impossibilità nell'adozione delle Procedure previste);
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare, ed eventualmente sanzionare, il mancato rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste dal Modello, nonché riguardo eventuali sanzioni irrogate (come precedentemente indicato);
- anomalie negli indicatori sintetici di rischio relativi ad attività sensibili in materia di gestione dei flussi finanziari, eventualmente preventivamente individuate nel Modello;
- infortuni sul lavoro, formazione in tema di sicurezza e modifiche all'organigramma presentato nel DVR;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modificare le suddette Procedure o altra comunicazione di genere.

Eventuali ulteriori contenuti della relazione potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'Organismo di Vigilanza.

Tutti i dipendenti, i collaboratori ed i membri dell'Organo amministrativo hanno il dovere di segnalare la commissione o la presunta commissione dei reati, nonché ogni violazione di quanto previsto dal Modello e dai suoi allegati.

D. INDICE DEGLI ALLEGATI AL MODELLO

All. A - Codice etico

All. B - Mappa delle attività a rischio reato

All. C - Procedure

All. D - Sistema disciplinare

All. E - Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto

*Il presente documento è stato redatto
attraverso il software gestionale "**231inCloud**"
sviluppato da **Aspera231 S.r.l.***