Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

Master	
Copia controllata	X
Copia non controllata	
Numero della copia	01

Emissione	Data	16/11/2016	Firma	
Approvazione DG	Data	16/11/2016	Firma	
Approvazione ODV	Data	16/11/2016	Firma	

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	*16/11/2016*	Prima emissione	**Veronica Maffi (OdV)**

Indice generale della sezione

Modello di organizzazione – Sezione 0 – "Introduzione"

0.1	Approccio concettuale e metodologia alla definizione del Modello Organizzativo 231
0.2	Metodologia di costruzione del Modello Organizzativo 231 adottato

0.1 -Approccio concettuale e metodologia alla definizione del Modello Organizzativo 231

Gli obiettivi del modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 attengono alle seguenti sfere:

LICEITÀ	*intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'organizzazione nel rispetto di norme, leggi e regolamenti*
ETICA	*quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi dell'organizzazione anche in relazione al proprio ruolo sociale*
TRASPARENZA	*relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo dell'organizzazione sia fra quest'ultimo e gli interlocutori esterni*
EFFICACIA DELL'ADOZIONE	*tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy territoriali*

0.2 -Metodologia di costruzione del Modello Organizzativo 231 adottato

Di seguito si rappresentano gli elementi essenziali che costituiscono il fondamento nella costruzione di un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01:

Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo	Definizione del Codice Etico (o codice di comportamento)	Individuazione e nomina dell'OdV (Organismo di Vigilanza)
Analisi del contesto operativo dell'organizzazione al fine di identificare i processi e le attività sensibili	Definizione ed approvazione da parte dei vertici dell'organizzazione di un codice etico nell'ambito del quale esplicitare, a titolo di esempio, i principi etici di riferimento, le regole di comportamento, i comportamenti vietati, etc.,	Individuazione requisiti menbri dell'OdV (Organismo di Vigilanza)
Analisi dei controlli già in essere e dei gap rilevati rispetto ai principi di controllo di riferimento (individuati secondo le previsioni del D.Lgs. 231/01)	Definizione di un sistema disciplinare e di meccanismi sanzionatori da applicare ad ogni violazione dei principi normativi ed applicativi contenuti nel codice etico e nel modello di organizzazione 231 a prescindere dalla commissione di un illecito e delle eventuali conseguenze esterne causate dal comportamento inadempiente	Nomina membri dell'OdV
Definizione di protocolli di controllo e presidi organizzativi sui processi e sulle attività sensibili identificati		Definizione del Piano di Vigilanza / Reporting attuati dall'OdV
Definizione di un modello di organizzazione, gestione e di controllo articolato in una parte generale ed in una o più parti speciali		

INTRODUZIONE

MOD-000

In particolare tale metodologia è articolata in due fasi principali:

IDENTIFICAZIONE AREE SENSIBILI	*Mediante l'analisi del contesto dell'organizzazione e del modello operativo di funzionamento per evidenziare dove (=in quale settore / area di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D.Lgs. 231/01*
DEFINIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO	*Anche conosciuto come "Protocollo per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'organizzazione", un sistema di controllo preventivo è utile per effettuare la valutazione del sistema esistente nell'organizzazione ed il suo eventuale aggiornamento in termini di capacità di contrastare la prevenzione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato oltre che l'efficacia dell'adozione*

La realizzazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (*di seguito indicato come "Modello 231"*) viene effettuata sulla base

- **di risultati raggiunti nelle fasi di analisi e definizione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo**
- **delle scelte di indirizzo degli organi decisionali dell'organizzazione**

STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

PARTE I *Disposizioni Generali*	PARTE II *Disposizioni relative ai processi sensibili*	PARTE III *Appendice Normative*
Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione del Modello 231	Descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01	Descrizione del quadro normativo di riferimento
Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati	Descrizione dei processi sensibili identificati ossia di quelle attività nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di un illecito	
Processi sensibili relativi alle aree a rischio	Individuazione dei protocolli di controllo applicabili a tutti i processi sensibili identificati	
Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni		
Modalità di gestione delle risorse finanziarie		
Obblighi di informazione		
Sistema disciplinare e Codice Etico di comportamento		
OdV (Organismo di Vigilanza)		

Manuale del Modello Organizzativo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

Master	
Copia controllata	X
Copia non controllata	
Numero della copia	01

Emissione DG	Data	16/11/2016	Firma	
Approvazione DG	Data	16/11/2016	Firma	
Approvazione ODV	Data	16/11/2016	Firma	

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	*16/11/2016*	Prima emissione	Veronica Maffi

Indice generale della sezione

Manuale del modello organizzativo – Sezione 0 – "Introduzione"

0.1	Premessa
0.2	Generalità
0.3	Struttura del Modello Organizzativo
0.4	Integrabilità con gli altri sistemi di gestione

0.1 -Premessa

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000" entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transazionali". A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01. Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, in novero dei reati ai fini del D.Lgs. 231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs. 231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita. La Legge n. 94 del 15 Luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 Luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 Agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO - INTRODUZIONE

MAN-00

La portata innovativa del D.Lgs. 231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs. 231/01

0.2 -Generalità

In tale ottica, l'azienda ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (attività di risk assessment e risk management) al fine di elaborare un Modello Organizzativo coerente con la specifica attività aziendale

Si rileva, ad ogni modo, che i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/01 non costituiscono, per l'organizzazione, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione di un Sistema di Gestione Integrato in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001:2015**

di cui il Modello Organizzativo 231 descritto nel presente Manuale è parte integrante

Ulteriormente, l'azienda ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al D.Lgs. 196/03

L'azienda ha effettuato un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare il Modello Organizzativo 231 nel Sistema di Gestione Integrato

0.3 -Struttura del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo aziendale si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure che si può descrivere sinteticamente come segue:

Codice Etico

In esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) di cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari

Sistema di controllo interno

È l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutte le diverse funzioni dell'azienda

Attività di controllo interno

Sono state elaborate per tutti i processi operativi a rischio e per i processi strumentali. Tali attività presentano un'analoga struttura che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reati, nonché appositi flussi informativi verso l'OdV al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione

Gli schemi di controllo interno sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:

1. La separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi
2. La tracciabilità delle scelte ovvero la costante visibilità delle stesse al fine di consentire l'individuazione di precisi punti di responsabilità e la motivazione delle scelte stesse
3. L'oggettivazione dei processi decisionali nel senso di prevedere che nell'assumere decisioni si prescinda da valutazioni meramente soggettive facendosi invece riferimento a criteri precostituiti

Il Modello Organizzativo, peraltro, si completa con l'istituzione di un OdV che, come previsto dall'Articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma

0.4 -Integrabilità con gli altri sistemi di gestione

Per rendere il Modello Organizzativo 231 formalmente e sostanzialmente simile al proprio Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, Sicurezza & Ambiente, l'azienda ha scelto di applicare l'approccio per processi e la metodologia **PDCA** (*Plan – Do – Check – Act*)

L'organizzazione, dopo aver individuato le attività nel cui ambito possano essere commessi reati rilevanti, ha utilizzato l'approccio per processi che evidenzia anche le interazioni tra i vari processi e ne consente la loro gestione al fine di ottenere la deresponsabilizzazione amministrativa delle persone giuridiche e dell'azienda stessa

Al fine di stabilire, documentare, attuare, mantenere attiva e migliorare l'efficacia del Modello organizzativo, viene utilizzata ove possibile la metodologia PDCA secondo la seguente corrispondenza di fasi:

Attività previste nel Modello Organizzativo	Fasi del PDCA	Responsabilità
PIANIFICAZIONE	PLAN	Funzione qualità
IMPLEMENTAZIONE	DO	Tutte le funzioni
CONTROLLO	CHECK	Organismo di Vigilanza
MIGLIORAMENTO	ACT	Tutte le funzioni