



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ex D.LGS 231/2001

PROGRAMMA

- INTRODUZIONE AL D. Lgs. 231/2001
- IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO
- L'ORGANISMO DI VIGILANZA
- COME REALIZZARE UN MODELLO EFFICACE A PREVENIRE IL RISCHIO REATI

INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

“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”

PRINCIPIO BASE:

*Anche le società possono essere sanzionate per
REATI commessi da SOGGETTI (vertici, dipendenti e collaboratori)
a VANTAGGIO o nell’INTERESSE
della SOCIETÀ / ENTE,*

*La norma introduce la RESPONSABILITÀ in sede penale DELLA SOCIETÀ’
che SI AGGIUNGE A QUELLA DELLA PERSONA FISICA.
LA RESPONSABILITÀ COINVOLGE IL PATRIMONIO DELLA SOCIETÀ’ E
DUNQUE GLI INTERESSI ECONOMICI DEI SOCI E DI TUTTI GLI
STAKEHOLDER*

SOGGETTI INTERESSATI

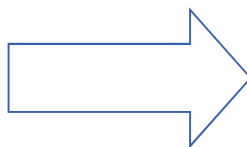
- Enti con personalità giuridica
- Società e associazioni anche senza personalità giuridica

SOGGETTI ESCLUSI

- Stato
- Enti pubblici territoriali e Enti pubblici non Economici
- Enti con funzioni di rilievo costituzionale

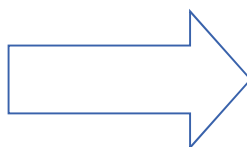
SOGGETTI INTERESSATI

✓ un soggetto in posizione
APICALE



Ovvero un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa anche in via di fatto

✓ un soggetto in
posizione **SUBORDINATA**



Sottoposto ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti “apicali” (ad es. dipendente, consulente, agente, collaboratori, ecc.)

CONCETTO DI “INTERESSE” E “VANTAGGIO”

- INTERESSE: azione compiuta con l’obiettivo di realizzare un’utilità futura della società.
- VANTAGGIO: effettiva e reale utilità di cui ha beneficiato la società per la condotta sanzionata.

In sintesi, per l'accertamento della responsabilità, se:



La RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ È ESCLUSA nei
casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'**ESCLUSIVO**
INTERESSE PROPRIO O DI TERZI.

ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ

Gli art. 6 e 7 del D. Lgs 231/2001 prevedono una forma di esonero della responsabilità qualora l'azienda dimostri di avere

“ [...] adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di reati [...] “ tra quelli contemplati

ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ

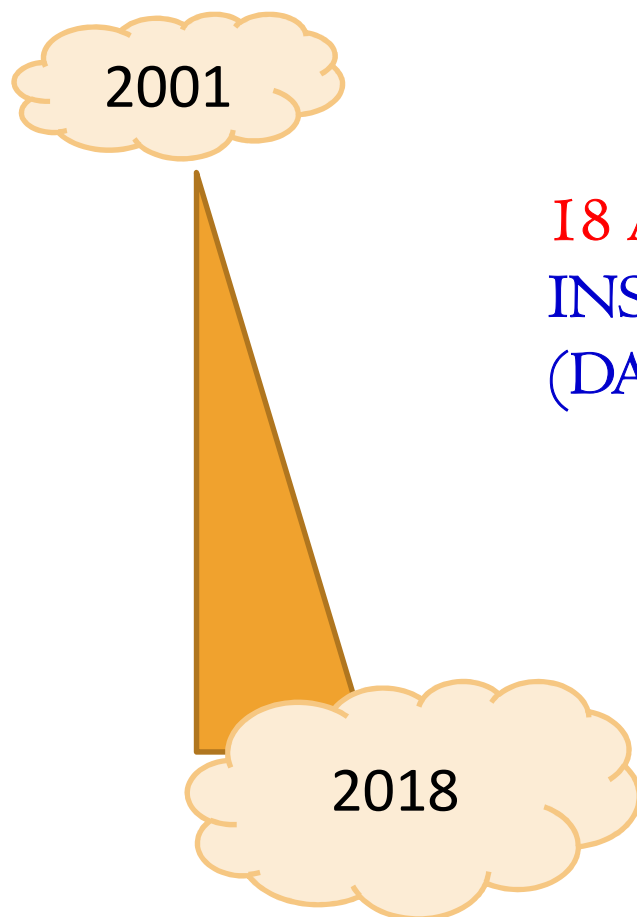
Gli enti per poter essere esonerati dalla responsabilità devono:

- ✓ definire un Codice Etico dove vi siano i principi e i valori etici di comportamento;
- ✓ definire una struttura organizzativa, in grado di:
 - a. garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti;
 - b. attuare una segregazione delle funzioni;
 - c. ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti;
- ✓ formalizzare procedure aziendali al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività.
- ✓ assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite.

ESONERO DALLA RESPONSABILITÀ

- ✓ comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato il Codice Etico, le procedure aziendali, il sistema sanzionatorio, i poteri autorizzativi e di firma, e tutti gli altri strumenti atti ad impedire la commissione di atti illeciti;
- ✓ prevedere un adeguato sistema sanzionatorio;
- ✓ costituire un Organismo di Vigilanza (OdV) e prevedere degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- ✓ individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

LE FATTISPECIE DI REATO RICHIAMATE DAL D.LGS 231/01



18 ARTICOLI= TIPOLOGIE DI REATO
INSERITI NEL DECRETO LEGISLATIVO
(DALL' ART. 24 ALL' ART. 25 DUODECES)

CIRCA 160 REATI !!!

ART.24 - REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ART.25 - CORRUZIONE E CONCUSSIONE

ART.25-BIS DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA

2001

ART.25 -TER - REATI SOCIETARI

2002

ART.25 QUATER – REATI CON FINALITA' DI TERRORISMO ED EVERSIONE
DELL'ORDINE DEMOCRATICO

2003

ART.25 QUINQUIES – DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

ART.25 SEXIES – ABUSI DEL MERCATO

REATI TRANSNAZIONALI (L. 16 MARZO 2006 N. 146)

2006

ART.25 QUATER I – PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI
FEMMINILI

ART.25 SEPTIES – OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME
COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E
SICUREZZA SUL LAVORO

2007

ART.25 OCTIES – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O
UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA

ART.24 BIS - DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

2008

ART.24 TER – DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

ART.25 BIS I –DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

ART.25 NOVIES – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI
DI AUTORE

2009

ART. 25 DECIES INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONE O A RENDERE
DICHIARAZIONE MENDACE ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

ART.25 UNDECIES - REATI AMBIENTALI

SCARICHI IDRICI, RIFIUTI E BONIFICHE, EMISSIONI IN ATMOSFERA, DANNI A HABITAT IN
SITI PROTETTI, CATTURA e DETENZIONE SPECIE PROTETTE, SOSTANZE LESIVE OZONO

2011

ART. 25-DUODECIES IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO
È IRREGOLARE

ART. 25 CORRUZIONE E CONCUSSIONE: inserimento del reato di INDUZIONE
INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ

2012

ART.25 TER - REATI SOCIETARI : inserimento del reato di CORRUZIONE TRA I PRIVATI

ART. 25-OCTIES: REATO DI AUTORICICLAGGIO (introdotto con la Legge 186/2014)

2015

consiste nell'attività di occultamento dei proventi derivanti da crimini propri;
si riscontra soprattutto a seguito di particolari reati, come ad esempio: l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali.

ART. 25-UNDECIES: DELITTI CONTRO L'AMBIENTE (integrazione L. 22/05/2015 n.68)

- INQUINAMENTO AMBIENTALE: sanzione da 250 a 600 quote– sanzioni interdittive MAX 1 ANNO
- DISASTRO AMBIENTALE, sanzione da 400 a 800 quote
- DELITTI COLPOSI CONTRO L'AMBIENTE da 200 a 500 quote
- REATO DI IMPEDITO CONTROLLO PER L'AMBIENTE E LA SICUREZZA, per chiunque elude l'attività di vigilanza o ne compromette gli esiti

ART. 25-TER: REATI SOCIETARI (modifica con L. 27/05/2015 n. 69)

- FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI, sanzione da 200 a 400 quote, se di lieve entità da 100 a 200

ART. 25 - QUINQUIES: LO SFRUTTAMENTO DELLA MANODOPERA

(integrazione art. 603-bis del codice penale)

Viene punito con reclusione chiunque recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; chi utilizza, assume o impiega manodopera, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento.

2016

ART.25 TER - REATI SOCIETARI : modifica al reato di **CORRUZIONE TRA PRIVATI** e introduzione del reato di **ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI** (art. 2635-bis c.c., aggiunto dal D.Lgs. n.38/2017)

2017

il valore di ogni quota varia da € 258,32 ad € 1.549,37 per ciascun reato !

Modelli 231: il decreto sul Whistleblowing impone l'obbligo di segnalazione whistleblower “il fischiatore” è il **lavoratore dipendente**, pubblico o privato, **che segnala reati o irregolarità** dei quali viene a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro: i più classici degli esempi riguardano appunto possibili episodi di corruzione, truffa, mancato rispetto dei diritti dei lavoratori, ma anche tanto altro.

15
NOVEMBRE
2017

La segnalazione, ovviamente, deve essere inoltrata secondo i principi della buona fede, cioè deve sussistere da parte di chi denuncia una “**ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, che la condotta illecita segnalata si sia verificata**” (precise e concordanti).

- **Vietato rivelare l'identità di chi denuncia**
- **NON sono ammesse segnalazioni anonime**
- **il dipendente non potrà essere sanzionato, licenziato, demansionato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive**
- **Le eventuali condotte illecite denunciate devono necessariamente riferirsi ad uno o più dei reati presupposto inseriti nel Decreto 231.**

ANAC può punire l'ente che ha adottato misure discriminatorie nei confronti del dipendente con sanzioni pecuniarie che vanno da un minimo di 5 mila ad un massimo di 30 mila euro. In caso di adozione di procedure discordanti dalle linee guida dell'autorità o di mancata verifica della segnalazione la sanzione sale fino a 50 mila euro.

Modelli 231: il decreto sul Whistleblowing

Cosa devono prevedere i modelli 231:

15
NOVEMBRE
2017

In particolare, il provvedimento richiede, fra l'altro:

- **i modelli 231 debbano prevedere l'attivazione di uno o più canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni;** tali canali debbono **garantire la riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione.
- "almeno un canale" alternativo, idoneo a garantire la riservatezza **con modalità informatiche**;
- **è previsto l'obbligo di sanzionare chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate**
- i modelli devono prevedere **sanzioni disciplinari** nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

Modelli 231: il decreto sul Whistleblowing

Cosa devono prevedere i modelli 231:

15
NOVEMBRE
2017

La disposizione dunque modifica l'articolo 6 del Dlgs 231 del 2001.

In particolare, sono aggiunti all'articolo 6 tre nuovi commi.

- Il comma 2-bis, prevede uno o più canali che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire **la riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione, e la **modalità informatica** è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.
Inoltre si chiarisce che **le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano “precisi e concordanti”**.
Il comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'ispettorato Nazionale del Lavoro.
- Il comma 2-quater sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.
- È onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

LE SANZIONI PREVISTE

- Sanzioni pecuniarie
- Sanzioni interdittive
- Confisca del profitto generato dal reato
- Pubblicazione della sentenza

SANZIONI PECUNIARIE

- SI APPLICANO SEMPRE (Indefettibilità applicativa)
- Viene stabilito un n° di quote di sanzione (da 100 a 1000)
- Viene stabilito il valore di ogni quota (da € 258,32 ad € 1.549,37) PER CIASCUN REATO !
- Non è ammesso pagamento in misura ridotta

DELLA SANZIONE RISPONDE SOLO LA SOCIETÀ CON IL SUO PATRIMONIO

| | | |
|----------------------|---|-------------|
| MIN. PENA PECUNIARIA | ➡ | € 25.800 |
| MAX PENA PECUNIARIA | ➡ | € 1.549.000 |

TEMPERAMENTO A FRONTE DEL DIVIETO DI PAGAMENTO IN MISURA RIDOTTA

(obiettivo: dare al sistema maggiore equità e una dimensione premiale)

VIENE ESCLUSO LO STRUMENTO DI COMMISURAZIONE BIFASICA;
L'IMPORTO DELLA SINGOLA QUOTA È DETERMINATO PER LEGGE

Importo singola quota € 103,29

La sanzione pecuniaria non può comunque MAI essere inferiore a € 10329.14

Art. 12

«Casi di riduzione della sanzione pecuniaria»

Speciale tenuità del fatto:

L'autore del reato lo ha commesso nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato alcun vantaggio o un vantaggio minimo;

il danno patrimoniale è economicamente quasi irrilevante



PENA MIN. € 10.329

PENA MAX € 103.291

Non possono essere applicate sanzioni interdittive

Condotte riparatorie

Tramite risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dello stesso

+

Adozione di un MOGC idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi



Se concorrono entrambi i requisiti

Riduzione della pena dalla METÀ a 2/3

SANZIONI INTERDITTIVE

- Interdizione dell'esercizio dell'attività
- Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
- Esclusione e revoca di finanziamenti, sussidi, agevolazioni, contributi
- Divieto di pubblicizzare beni e servizi

SANZIONI INTERDITTIVE

NON SI APPLICANO SE PRIMA DEL PROCESSO:

- L'Ente ha risarcito il danno ed eliminato le conseguenze
- **L'Ente ha adottato modelli organizzativi idonei a prevenire i reati**
- L'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito per la confisca

POSSONO ESSERE APPLICATE ANCHE IN VIA CAUTELARE (PRIMA DEL PROCESSO) SE:

- vi sono gravi indizi di responsabilità ex D.Lgs. 231/01
- c'è pericolo di nuovi reati

LA CONFISCA

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

Può essere disposta quando viene comminata una sanzione interdittiva. E' pubblicata su uno o più giornali indicati dal giudice in sentenza, ed è eseguita, a cura del cancelliere del giudice, a spese della società o dell'ente

È PUNITO IL TENTATIVO DI COMMITTERE UNO DEI REATI DI PRESUPPOSTO?

Le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel d.lgs. N. 231 del 2001.

E SE IL COLPEVOLE È IGNOTO?

La realizzazione di un reato cosiddetto presupposto (anche solo quale tentativo) viene punito anche se la persona fisica che ha concretamente posto in essere l'attività delittuosa rimane ignota.

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PERCHÈ ADOTTARE IL MODELLO ?

Motivazioni di carattere giuridico:

- può costituire un'esimente della responsabilità;
- può ridurre significativamente le sanzioni pecuniarie ed interdittive;
- può servire a ridurre l'esposizione alle controversie in sede civile (vs. azionisti, obbligazionisti, clienti, fornitori, ecc..).

PERCHÈ ADOTTARE IL MODELLO?

Motivazioni di carattere generale

L'esistenza di un Modello:

- Necessità di trasparenza che provengono dal mercato e dagli *stakeholders*;
- contribuisce a creare una “coscienza etica” nel personale;
- aiuta ad individuare problemi/aree di rischio nella loro fase iniziale;
- contribuisce a difendere la reputazione della società, dei suoi marchi e dei suoi prodotti e servizi;
- contribuisce a difendere il valore economico dell'ente;
- rafforza il Sistema di Controllo Interno perché procedure critiche vengono riviste e documentate adeguatamente.

Il modello organizzativo affinché sia efficace deve essere :

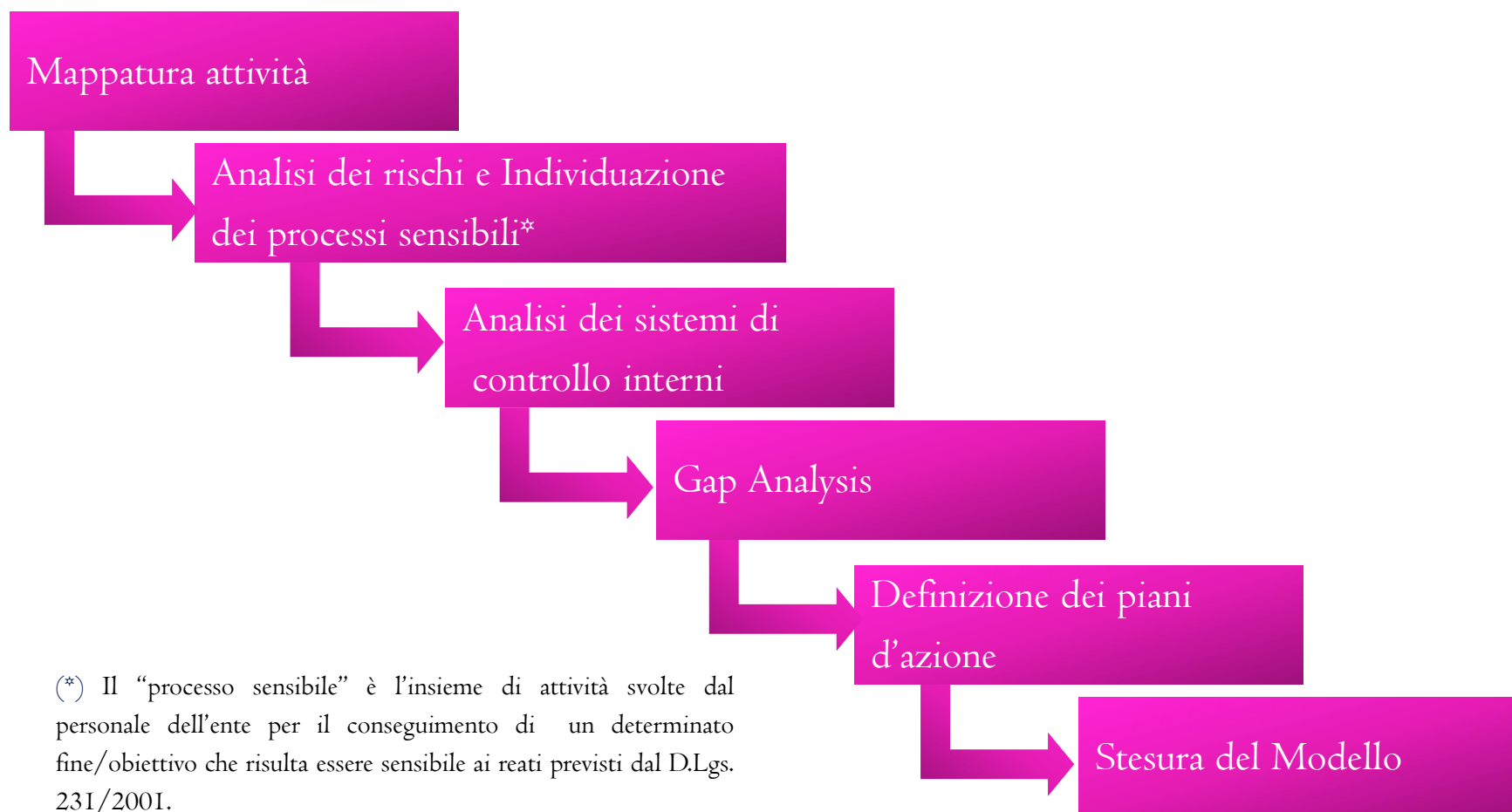
- Calato nella realtà dell'organizzazione
- Costruito in base all'analisi preventiva dell'"esposizione" dell'ente ai reati contemplati dal decreto (MAPPATURA DEI PROCESSI SENSIBILI)

Il modello organizzativo deve portare ad un **RISCHIO ACCETTABILE**



Sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non
FRAUDOLENTEMENTE

Le AZIONI ATTUATE per la realizzazione di un MOG:



LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Modello di Organizzazione e Gestione si compone di diverse parti:

I. PARTE GENERALE

descrive:

- i destinatari
- la struttura ed i principi di funzionamento del Modello
- le finalità del Modello
- i meccanismi di concreta attuazione dello stesso
- il Sistema sanzionatorio
- la gestione della diffusione del modello e della formazione dei destinatari

2. PARTI SPECIALI

per ciascuna famiglia di reato definiti dal D.Lgs 231/01 sono descritte:

- le rispettive fattispecie di reato
- i conseguenti principi comportamentali da rispettare
- i protocolli/procedure di controllo implementati o da implementare
- i compiti dell'OdV, predisposti per la prevenzione dei reati stessi

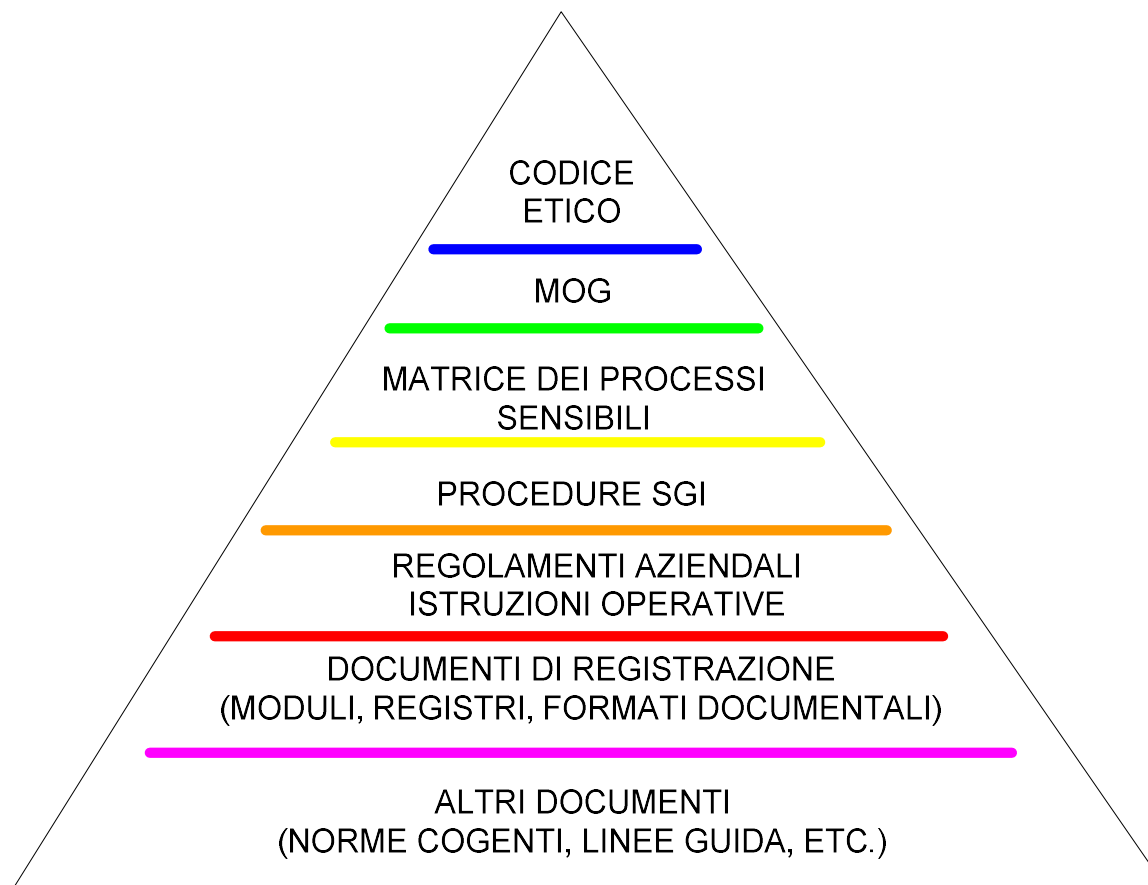
3. CODICE ETICO

definizione dei principi etici che l'ente riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

4. PIANO DI GOVERNANCE definisce i poteri di gestione e controllo (inclusi i poteri di rappresentanza e di firma e le relative deleghe) in funzione della forma giuridica e dello statuto.
5. PIANO ORGANIZZATIVO definisce la struttura organizzativa, i mansionari delle diverse funzioni aziendali.
6. LA MATRICE DEI PROCESSI SENSIBILI individua i fattori di rischio che porterebbero alla commissione di reati previsti dal D.Lgs 231 o alla violazione dei principi del Codice Etico aziendale.

7. LE LINEE GUIDA DI GESTIONE DEL RISCHIO documento che definisce i criteri e la metodologia di gestione dei rischi adottati dall'Azienda. Il documento si applica alla gestione dei rischi così come richiamata dal Modello di Organizzazione e Gestione per la responsabilità amministrativa di impresa ai sensi del D.Lgs 231/01.

8. IL REGOLAMENTO OdV Il regolamento reca le disposizioni necessarie a disciplinare il corretto ed efficace funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.



IL CODICE ETICO

Il Codice Etico si applica a tutte le parti che operano per conto dell'Organizzazione, con cui intrattiene rapporti di collaborazione, ovvero:

- Organi societari, così come definiti dallo Statuto;
- Personale dipendente (dirigenza, responsabili e personale);
- Contrattisti e collaboratori esterni (inclusi tirocinanti);
- Fornitori di beni e servizi (tra cui consulenti e liberi professionisti);
- Stakeholders in generale

I destinatari del Codice Etico sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice e quindi ad uniformare il loro operato nel rispetto dei principi definiti e riportati dal Codice Etico stesso, inoltre devono contribuire alla diffusione dei principi in esso sviluppati.

I PRINCIPI ETICI GENERALI

PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI PERSONALI

- ✓ Principio di centralità dei lavoratori
- ✓ Principio di ripudio di ogni discriminazione

PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI PROFESSIONALI

- ✓ Principio di correttezza
- ✓ Principio di legalità
- ✓ Principio di professionalità
- ✓ Principio di riservatezza
- ✓ Principio di responsabilità verso la collettività e l'ambiente
- ✓ Principio di trasparenza e completezza dell'informazione

I PRINCIPI ETICI SPECIFICI PER PROCESSO

GESTIONE AMMINISTRATIVA

- ✓ Principi etici per la tenuta delle scritture contabili
- ✓ Principi etici per la gestione dei rapporti con i revisori dei conti

GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

- ✓ Principi etici per la gestione della tesoreria

GESTIONE DELLE RISORSE MATERIALI

- ✓ Principi etici nell'utilizzo dei beni strumentali
- ✓ Principi etici nell'utilizzo di risorse informatiche
- ✓ Principi etici nell'utilizzo di opere protette da diritti di proprietà intellettuale

GESTIONE DELLE RELAZIONE CON GLI UTENTI

- ✓ Principi etici nell'erogazione delle prestazioni

I PRINCIPI ETICI SPECIFICI PER PROCESSO

GESTIONE PER L'AMBIENTE

- ✓ Principi etici nella gestione degli aspetti e degli impatti ambientali

GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

- ✓ Principi etici nella gestione dei dati personali di soggetti terzi
- ✓ Principi etici nella gestione dei dati aziendali
- ✓ Principi etici nell'utilizzo di sistemi informatici

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

- ✓ Principi etici per il reclutamento e selezione delle risorse umane
- ✓ Principi etici per la costituzione del rapporto di lavoro
- ✓ Principi etici per la gestione delle risorse umane
- ✓ Principi etici per la valutazione delle risorse umane
- ✓ Principi etici per l'erogazione di formazione e addestramento
- ✓ Principi etici per la gestione dei rapporti con terze parti

I PRINCIPI ETICI SPECIFICI PER PROCESSO

GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- ✓ Principi etici e rispetto delle normative applicabili in materia di sicurezza

GESTIONE DEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

- ✓ Principi etici nella gestione dei dati personali di soggetti terzi

GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- ✓ Principi etici nella gestione di offerte e richieste di favori
- ✓ Principi etici nella gestione delle relazioni con la magistratura e autorità di polizia giudiziaria

I PRINCIPI ETICI SPECIFICI PER PROCESSO

GESTIONE DEI RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI ESTERNE

- ✓ Principi etici nella gestione delle relazioni con partiti ed associazioni politiche
- ✓ Principi etici nella gestione delle relazioni con le organizzazioni sindacali
- ✓ Principi etici nella gestione delle relazioni con associazioni ONLUS
- ✓ Principi etici nella gestione delle relazioni con benefattori
- ✓ Gestione dei rapporti con la concorrenza

GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE ESTERNA

- ✓ Principi etici nella gestione della comunicazione con terze parti
- ✓ Principi etici nella gestione della comunicazione con organi di informazione

GESTIONE DEI REGALI, OMAGGI E BENEFICI

VIOLAZIONI del CODICE ETICO e SANZIONI

Il Codice Etico è parte integrante degli obblighi contrattuali assunti dai dipendenti, dai collaboratori e dai fornitori.

Le violazioni dei principi in esso enunciati **pregiudicano il rapporto fiduciario** in essere e **determinano specifici provvedimenti**.

Per i dipendenti, i provvedimenti presi seguono quanto definito dal contratto collettivo nazionale del responsabile della violazione.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione il mancato rispetto del Codice Etico comporta l'applicazione di una **lettera di richiamo**, la prosecuzione di tale atteggiamento illegittimo comporterà l'immediata sospensione dall'attività di consigliere.

Per i collaboratori, fornitori e consulenti, i provvedimenti posti in atto consistono essenzialmente nella risoluzione del contratto, realizzata con opportune modalità.

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

L'organizzazione ha pianificato uno specifico processo per lo svolgimento di **AUDIT** atti a verificare la corretta applicazione del codice etico come parte integrante del MOG da essa adottato.

La funzione preposta agli audit è individuata nell'

Organismo di Vigilanza

I principi di controllo sono il punto di riferimento per l'implementazione delle singole procedure:

- Principio della tracciabilità, in base al quale “ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”. Ciò significa che ogni iniziativa dovrà essere caratterizzata da un adeguato supporto documentale che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni;
- Principio della segregazione delle attività, che afferma che “nessuno può gestire in autonomia un intero processo”: le attività di cui esso si compone, infatti, non devono essere interamente assegnate allo stesso soggetto, ma suddivise tra più attori. In base a tale principio, dunque, è opportuno strutturare le procedure aziendali in modo tale da garantire le separazioni tra le fasi di decisione, autorizzazione, esecuzione, registrazione e controllo delle operazioni riguardanti le attività aziendali e, più specificatamente, quelle ritenute sensibili, ovvero soggetto ad un rischio reato;
- Principio della supervisione, che riguarda principalmente l'**Organismo di Vigilanza**: la sua attività di supervisione e l'effettuazione delle verifiche di sua competenza che deve essere documentata ed attestata dal sistema di controllo.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Art. 6, co.I, lett. b) del D.Lgs 231/01 prevede la costituzione di un apposito Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza sono:

- vigilare sull'effettività del Modello, che consiste nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- verificare l'adeguatezza del modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01, ossia la sua reale idoneità a prevenire i comportamenti illeciti;
- segnalare la necessità di aggiornamento del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- vigilare affinché venga garantita un'attività di formazione.



LA COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il CdA deve istituire un Organismo di Vigilanza così come previsto dall'art. 6, comma I, lett. B, D.lgs 231/01, a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG.

Il flusso informativo da e verso l'OdV avverrà attraverso la e-mail di posta elettronica dedicata o in altra forma scritta.

I FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il vertice aziendale, nonché gli organi di controllo e amministrativi in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità.

Dall'OdV

direttamente verso il Consiglio di Amministrazione, almeno annualmente per approvazione.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei lavoratori, degli Organi sociali, delle Società consorziate, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Verso l'OdV

COMPITI DELL'ODV

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura.
- effettuare periodicamente verifiche (AUDIT) sull'applicazione del MOG.
- controllare l'implementazione di quanto previsto dai Piani d'Azione (azioni correttive) relativi a ciascuna attività a rischio.
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG.
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del MOG portate all'attenzione dell'OdV.
- verificare l'aggiornamento e l'adequatezza del MOG.

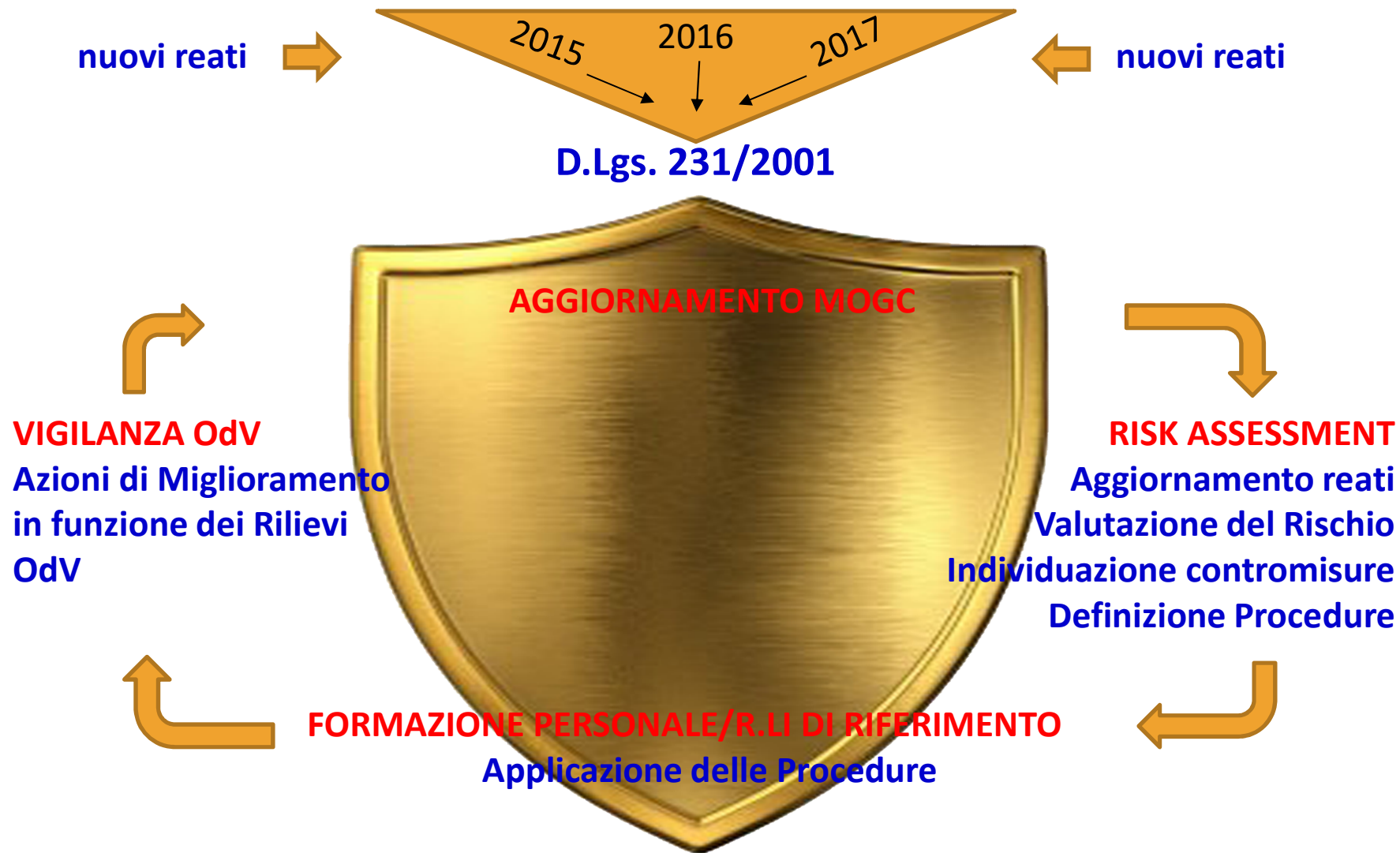
ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ODV

L'OdV effettua **AUDIT e REPORT PERIODICI**, in merito:

- Ai risultati delle attività di monitoraggio / audit svolte;
- A eventuali incidenti nella violazione del Codice Etico o non conformità inerenti al mancato rispetto in sede applicativa del MOG;
- A necessità di approfondimenti in merito agli incidenti, potenziali o segnalazioni di soggetti interni o esterni;
- A eventuali vulnerabilità nel sistema di controllo interno dei processi o nei comportamenti.




to be continued.....!



Art. I, comma 2:

Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

- Associazioni riconosciute
- Fondazioni (anche bancarie)
- Istituzioni di carattere privato
- Società di capitali (Spa, srl, sapa)
- Società di capitali unipersonali
- Società fiduciarie
- Società cooperative e mutue assicuratrici
- Onlus
- Enti ecclesiastici, cattolici e acattolici
- Consorzi con attività esterna
- Società a base personale (ss, snc, sas)
- Fondi comuni d'investimento e fondi pensione chiusi
- Enti assoggettati a procedure concorsuali
- Associazioni non riconosciute



Enti caratterizzati da
un'apprezzabile
complessità
organizzativa

Art.1, comma 3:

Per quanto riguarda lo Stato e gli enti statali, il D.lgs. 231/2001 **non si applica a:**

- Tutte le articolazioni amministrative, centrali e periferiche, dello Stato
- Gli enti pubblici territoriali (regioni, province, comuni, comunità montane, comunità isolate)
- «altri» enti pubblici non economici:
 - a) enti che erogano un servizio senza intenti di lucro, nonostante siano istituti privati (aziende sanitarie locali, scuole, università pubbliche)
 - b) enti pubblici associativi (Croce rossa italiana, collegi e ordini professionali)
 - c) enti che perseguono finalità tipiche dello Stato, sforniti di pubblici poteri (Inps, Istat)
 - d) Autorità indipendenti con funzioni di controllo (Banca d'Italia, Consob, IVASS)
- Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (partiti politici, sindacati)