



**MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE EX D. LGS. 231/2001 SULLA  
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

## INDICE

|                                                                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PARTE PRIMA</b>                                                                                                        | <b>4</b>  |
| 1. <i>Ambito applicativo e criteri di imputazione della responsabilità dell'ente</i>                                      | 4         |
| 2. <i>Reati presupposti della responsabilità dell'ente</i>                                                                | 5         |
| 3. <i>Apparato sanzionatorio</i>                                                                                          | 12        |
| 4. <i>Modello di Organizzazione, gestione e controllo: contenuti ed effetti ai fini dell'esonero della responsabilità</i> | 13        |
| 5. <i>Necessità di istituire un Organismo di vigilanza: caratteri tipici</i>                                              | 15        |
| <b>PARTE SECONDA</b>                                                                                                      | <b>16</b> |
| <b>CAPO I</b>                                                                                                             | <b>16</b> |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: FINALITÀ E ANALISI PRELIMINARE DEI RISCHI                                | 16        |
| 1. <i>Finalità perseguite con l'adozione del Modello</i>                                                                  | 16        |
| 2. <i>Aspetti rilevanti per la definizione del Modello</i>                                                                | 17        |
| <b>CAPO II</b>                                                                                                            | <b>18</b> |
| 1. <i>Adozione del Modello</i>                                                                                            | 18        |
| 2. <i>Modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico</i>                                                           | 18        |
| 3. <i>Formazione del personale</i>                                                                                        | 18        |
| <b>CAPO III</b>                                                                                                           | <b>19</b> |
| 1. <i>Ripartizione dei reati presupposti in ragione delle classi di rischio</i>                                           | 19        |
| 2. <i>Procedure generali di prevenzione</i>                                                                               | 21        |
| 3. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art. 24 D.lgs. 231/2001</i>                                      | 22        |
| 4. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art.24-bis D.lgs.231/2001</i>                                    | 23        |
| 5. <i>Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art.24-ter D.lgs. 231/2001</i>                 | 24        |
| 6. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art. 25 D.lgs. 231/2001</i>                                      | 25        |
| 7. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art.25-bis D.lgs. 231/2001</i>                                    | 26        |
| 8. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-ter D.lgs. 231/2001</i>                                   | 27        |
| 9. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001</i>                             | 28        |
| 10. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art. 25-septies D.lgs. 231/2001</i>                             | 28        |
| 11. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art. 25-octies D.lgs. 231/2001</i>                              | 29        |
| 12. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-novies D.Lgs.231/2001</i>                                | 30        |
| 13. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-decies del D.Lgs.231/2001</i>                            | 30        |
| 14. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs.231/2001</i>                          | 31        |
| 15. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs.231/2001</i>                         | 31        |
| 16. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-terdecies del D.Lgs.231/2001</i>                         | 31        |
| 17. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs.231/2001</i>                   | 32        |
| 18. <i>Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 26 D.Lgs.231/2001</i>                                       | 33        |
| <b>CAPO IV</b>                                                                                                            | <b>34</b> |

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| L'ORGANISMO DI VIGILANZA                                                             | 34        |
| 1. <i>Nomina dell'Organismo di vigilanza</i>                                         | 34        |
| 2. <i>Requisiti dell'Organismo di Vigilanza</i>                                      | 34        |
| 3. <i>Obblighi dell'Assemblea dei Soci nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i> | 34        |
| 4. <i>Compiti dell'Organismo di vigilanza</i>                                        | 35        |
| 5. <i>Flussi informativi "da" e "verso" l'Organismo di vigilanza</i>                 | 35        |
| WHISTLEBLOWING                                                                       | 36        |
| 1. <i>Tutela del dipendente che segnala illeciti</i>                                 | 36        |
| <b>CAPO V</b>                                                                        | <b>38</b> |
| 1. <i>Principi generali</i>                                                          | 38        |
| 2. <i>Criteri generali di irrogazione delle sanzioni</i>                             | 38        |
| 3. <i>Sanzioni per i soggetti di cui all'art. 5, lett. b) del decreto</i>            | 38        |
| <b>ALLEGATI</b>                                                                      | <b>41</b> |

## PARTE PRIMA

### IL D.lgs. 231/2001: presupposti normativi della responsabilità amministrativa dell'ente e requisiti necessari ai fini dell'esonero

#### 1. Ambito applicativo e criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per reati tassativamente elencati quali illeciti "presupposti" e commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

1. da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art.5 comma 1 lett.a);
2. da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (art.5 comma 1 lett.a);
3. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art.5 comma 1 lett.b).

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che commette materialmente il reato; è accertata nel corso e con le garanzie del processo penale, all'interno del quale l'ente è parificato alla persona dell'imputato.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi "*nel suo interesse o a suo vantaggio*" (cd. criterio di imputazione oggettiva; art.5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di *colpa di organizzazione*.

Il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'Ente (anche se questa poi non si è realizzata). Il concetto di "vantaggio" fa riferimento all'utilità concreta che si realizza, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. *colpa di organizzazione*, alla cui sussistenza come detto si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato. L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

Il decreto dispone, infatti, che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile "*dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*", aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa "*se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi*" (art.7). Pertanto, la colpa in organizzazione, rientrando tra gli elementi costitutivi dell'illecito, è posta come *onus probandi* a carico dell'accusa.

Diversa la soluzione adottata nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art.6). In tal caso si assiste a un'inversione dell'onere probatorio: dovrà essere l'Ente a dimostrare (*l'ente non risponde se prova che ...*) di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art.6).

## 2. Reati presupposti della responsabilità dell'ente

Nella formulazione iniziale il Decreto (artt. 24-25) prevedeva quali reati "presupposti" della responsabilità dell'Ente le seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.); truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Successivamente il novero dei reati presupposti è stato progressivamente ampliato; di seguito sono riportati i vari provvedimenti legislativi che integrano il Decreto Legislativo 231.

**La legge 23 novembre 2001, n. 409**, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha integrato, con l'art. 25-bis, le fattispecie dei reati previsti dal decreto:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

**L'art. 3 del d. lgs. 11 aprile 2002, n. 61**, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel decreto il successivo art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., commi 1 e 2);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005;
- impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni su azioni o quote sociali (art. 2628 c.c.);
- operazioni in giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis), introdotto dall'art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262;
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).

**L'art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7** (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel d. lgs. n. 231, l'art. 25-*quater*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

**La legge 11 agosto 2003 n. 228**, in vigore dal 7 settembre 2003, ha inserito nel d. lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25 *quinquies* con il quale si è inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli enti anche ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

**La legge 18 aprile 2005, n. 62** ha inserito nel d. lgs. 231 l'art. 25 *sexies* (*Abusi di mercato*), prevedendo una responsabilità dell'ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II del testo unico di cui al d. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (artt. 184 e 185).

**La legge 16 marzo 2006, n. 146** ha esteso la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali. Nella lista dei reati-"presupposti" sono entrate a far parte ipotesi connotate dal carattere della "transnazionalità", come definito dall'art.3, aventi ad oggetto la commissione dei reati : gli artt. 416 (*Associazione per delinquere*), 416 bis (*Associazione di tipo mafioso*), 377 bis (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*), 378 (*Favoreggiamento personale*) del codice penale; l'art. 74 DPR 9.10.1990, n. 309 (*Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope*), all'art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e 5 del d. lgs. 25.7.1998, n. 286 (*Disposizioni contro le immigrazioni clandestine*).

**La Legge n. 7 del 2006** Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile (aggiunge art- 25-quater.1)

**La legge 3 agosto 2007, n. 123** ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall'art. 300 del d. lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di *Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime* (art.589, 590 c.p.), *commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro*.

**Il d.lgs. 21.11.2007, n. 231** ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies* al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 648 c.p. (*Ricettazione*);
- 648 bis c.p. (*Riciclaggio*);
- 648 ter c.p. (*Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*).

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati “presupposti”, prevedendo all’art. 24 bis le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall’art. 491 bis del codice penale; in particolare:

- art. 482 c.p. (*Falsità materiale commessa dal privato*);
- art. 483 c.p. (*Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico*);
- art. 484 c.p. (*Falsità in registri e notificazioni*);
- art. 485 c.p. (*Falsità in scrittura privata*);
- art. 486 (*Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato*);
- art. 487 (*Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico*);
- art. 488 (*Altre falsità in foglio firmato in bianco*);
- art. 489 (*Uso di atto falso*);
- art. 490 (*Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri*).

La medesima legge ha esteso la responsabilità dell’ente anche ad alcune ipotesi di reati informatici contenuti nel codice penale. In particolare:

- art. 615 ter c.p. (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- art. 615 quater c.p. (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici)
- art. 615 quinquies c.p. (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- art. 617 quater c.p. (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 617 quinquies c.p. (Installazione d’apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 635 bis c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);
- art. 635 ter c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- art. 635 quater c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- art. 635 quinquies c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- art. 640 quinquies c.p. (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica).

La legge 15 luglio 2009 n. 94 ha inserito l’articolo 24 ter (delitti di criminalità organizzata), prevedendo la sanzione da trecento a mille quote e la sanzione interdittiva.

Il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 ha introdotto disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La legge 23 luglio 2009, n. 99 ha inserito l’articolo 25 novies (delitti in materia di violazione del diritto di autore) che prevede l’applicazione di sanzione pecuniaria e interdittiva nel caso di commissione dei delitti di cui agli art. 171, 171bis, 171ter, 171septies e 171octies della legge 22 aprile 1941 n. 633.

La legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l’articolo 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni

o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) prevedendo la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

**Il decreto legislativo 7 luglio 2011 n. 121** ha introdotto l'articolo 25 *undecies* riguardante i reati ambientali.

**Il D. lgs. del 16 luglio 2012 n. 109** (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) amplia ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel D. Lgs. 231/01 l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

Il reato presupposto è quello di cui all'articolo 22, comma 12 e 12 bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 28 che stabilisce che: "Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno [...], ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato".

Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale."

Le condizioni di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis del codice penale sono, oltre a quelle sopra riportate alle lettere a) e b), "l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".

In sintesi, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000€, se i lavoratori occupati sono (circostanza alternative tra di loro):

- in numero superiore a tre;
- minori in età non lavorativa;
- esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

**La Legge 6 novembre 2012 n.190** pubblicata sulla G.U. n. 265 del 13 novembre 2012) relativa alla modifica degli artt. 25 e 25ter del D.lgs. 231/2001 in ordine alla commissione del reato di corruzione tra privati.

**La Legge 15 dicembre 2014 n.186** pubblicata sulla G.U. n. 292 del 17 dicembre 2014) recante disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero, disposizioni per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale e disposizioni in materia di autoriciclaggio. La norma apporta modifiche all'articolo 25-octies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, introducendo tra i reati presupposto quello di cui all'art. 648-ter.1 c.p. (Autoriciclaggio).

**La Legge 22 maggio 2015 n.68** recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), la quale ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di

reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato “Dei delitti contro l'ambiente”), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

**La legge 27 maggio 2015 n. 69** (G.U. n.124 del 30-5-2015) che - all'articolo 12 - ha introdotto “modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari”.

**Decreti legislativi 15 gennaio 2016, n. 7 e 8** (GU n.17 del 22-1-2016) Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67 e disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67.

**Il Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125** Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione, mediante il diritto penale, dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI. Le modifiche apportate riguardano gli articoli del Codice Penale relativi ai delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, di cui all'art. 25-bis del D. Lgs. 231.

**La Legge n. 199 del 2016** Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo (modifica l'art. 25 quinquies)

**Il D. lgs. 15 marzo 2017, n. 38** ha introdotto modifiche alla disciplina della corruzione tra privati.

**La Legge 17.10.2017 n. 161.** Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate.

All'articolo 30 la legge reca modifiche al codice penale, alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e all'articolo 25-duodecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare:

- All'articolo 25-duodecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti:
  - «1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.
  - 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.
  - 1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno».

**La Legge in materia di 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 approvata in data 18.10.2017**

- La legge reca obblighi a carico delle società per i modelli organizzativi previsti dalla 231. Il dipendente pubblico che segnala ai magistrati ordinari e contabili illeciti che abbia conosciuto in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive.
- È previsto il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo.
- E' vietato rivelare l'identità del whistleblower, ma non sono ammesse segnalazioni anonime.
- Ogni tutela salta nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.
- La tutela del whistleblower si estende anche al settore privato stabilendo che nei modelli organizzativi e di gestione, predisposti dalle società ai sensi del decreto 231/2001 per prevenire la commissione di reati, siano previsti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori e specifici canali di segnalazione (di cui almeno uno con modalità informatiche) che garantiscano la riservatezza dell'identità. I modelli dovranno anche adottare sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del segnalante e di chi (con dolo o colpa grave) effettua segnalazioni infondate. Vale anche per il settore privato la nullità del licenziamento ritorsivo e di ogni altra misura discriminatoria.
- La segnalazione nell'interesse all'integrità delle amministrazioni (pubbliche o private) e alla prevenzione e repressione di illeciti costituisce giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore. La scriminante non si applica però nei rapporti di consulenza o di assistenza o nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

**Legge n. 167 del 2017** Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017 (aggiunge l'art. 25-terdecies)

**D. Lgs. n.21 del 2018** Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103 (modifica l'art. 25 undecies e l'art. 25 terdecies)

**Il D. Lgs. n.107 del 2018** Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE (modifica l'art. 25 sexies)

**La legge n. 3 del 9.01.2019** ha ampliato il novero dei reati previsti dall'art. 25 bis del decreto 231/2001, inserendovi il reato di "traffico di influenze illecite", di cui all'art. 346 bis del codice penale modificato.

**Il D. lgs. n. 124 del 26.10.2019**, convertito in legge n.157 del 19/12/2019 ha ampliato il novero dei reati previsti dal decreto 231/2001, inserendo l'art.25 quinquiesdecies (reati tributari) relativo ai reati previsti dalla legge 10/03/2000 n.74 in materia di:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

- occultamento o distruzione di documenti contabili
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

**La Legge n. 39 del 2019** Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014 (aggiunge l'art. 25 terdecies - frode in competizioni sportive)

**Il D.L. n. 105 del 2019** ha introdotto misure urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e, sulla base di quanto disposto nel corso dell'esame del disegno di legge di conversione, disposizioni riguardanti la disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica (art. 24 bis delitti informatici)

**Il D.Lgs. n. 75 del 14.07.2020** - Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (Artt. 24, 25, 25 quinquiesdecies e 25 sexiesdecies)

**D. Lgs. n. 195 del 08.11.2021** - Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale (modifica l'art. 25 octies ricettazione e riciclaggio)

**Il D.Lgs. n.184 del 18.11.2021** introduce i reati in materia di mezzi di pagamento diversi tra i contanti tra i presupposti per la responsabilità delle persone giuridiche (e aggiunge l'art. 25 octies.1 )

**La Legge n. 238 del 23.12.2021** - Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020 (modifica l'art. 25 sexies - Reati di abuso di mercato)

**La Legge n. 22 del 09.03.2022** - Reati contro il patrimonio culturale aggiunge gli artt. 25 septiesdecies e 25 duodevices

**Il D. Lgs. n. 19 del 02.03.2023** - Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere (modifica l'art. 24 ter delitti di criminalità organizzata e l'art. 25 ter Reati societari)

**Il D.L. n. 105 del 10.08.2023** Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione (modifica l'art. 25 octies.1 )

**Legge di conversione n. 137 del 09.10.2023** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di

contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione (modifica l'art. 25 octies.1 )

**Legge n. 90 del 28.06.2024** Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici (modifica l'art. 24 bis delitti informatici)

**Legge n. 112 del 08.08.2024** Conversione in legge, con modificazioni, del **decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92**, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia (modifica l'art. 25)

**Il Decreto Legislativo n. 141 del 26 settembre 2024** Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi (modifica l'art. 25 sexiesdecies – Contrabbando)

### 3. Apparato sanzionatorio

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale è assai articolato. Si prevedono, infatti:

- 1) sanzioni pecuniarie,
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

*La sanzione pecuniaria* – che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati – viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla legge.

*Le sanzioni interdittive* consistono:

- a) nell'interdizione dall'esercizio di attività;
- b) nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sono sanzioni che, in grandissima parte, provengono dal diritto penale; la sanzione pecuniaria assolve la funzione di pena principale mentre la gran parte delle sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono considerate pene accessorie. Per quanto riguarda la confisca va segnalato che essa è applicabile anche nella forma per equivalente.

Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

- a) l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale; ovvero se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commette un altro).

Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie.

È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'ente anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità dell'ente e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

#### **4. Modello di Organizzazione, gestione e controllo: contenuti ed effetti ai fini dell'esonero della responsabilità**

In base all'art. 6 del Decreto, l'esonero dalla responsabilità consegue alla prova da parte dell'Ente della sussistenza dei requisiti che seguono:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il contenuto del Modello organizzativo (d'ora in avanti anche "Modello") deve rispondere alle seguenti esigenze, anch'esse indicate nel decreto (art.6):

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

Come anticipato, l'art. 7 dispone che *"nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*, specificandosi che, *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

In particolare, al terzo comma si stabilisce che *"il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo*

*svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".*

Si precisa ulteriormente che l'efficace attuazione del Modello richiede, da una parte *"una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività"* e, dall'altra, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da ultimo, l'art. 30 del d. lgs. n.81 del 2008 prevede, con specifico riferimento alla responsabilità dell'Ente *ex art. 25 septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)* del d. lgs. 231 del 2001 che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Inoltre, si precisa che tale Modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di siffatte attività, dovendo in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Al quarto comma del medesimo articolo, poi, si chiarisce che il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

## **5. Necessità di istituire un Organismo di vigilanza: caratteri tipici**

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto prescrive l'istituzione di un Organismo di vigilanza (d'ora in avanti anche

Odv) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone altresì l'aggiornamento.

## PARTE SECONDA

### CAPO I

#### MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: FINALITÀ E ANALISI PRELIMINARE DEI RISCHI

##### 1. Finalità perseguite con l'adozione del Modello

L'Associazione Centro Studi Aurora Ets (in seguito anche Centro Studi Aurora) opera per promuovere l'occupazione, lo sviluppo delle potenzialità, la valorizzazione delle vocazioni e delle risorse endogene, con particolare riferimento al patrimonio ambientale, storico e culturale locale, in stretto rapporto con gli organismi istituzionali e sociali presenti nel territorio. Realizza sull'intero territorio nazionale attività di ricerca, formazione, consulenza e assistenza tecnica rivolte alle amministrazioni centrali, regionali e locali. Risponde con servizi mirati ai bisogni espressi dal territorio e dai suoi attori.

Il conseguimento della certificazione ISO 9001 è stata la prima importante tappa di un percorso di miglioramento continuo che ne ha rafforzato la posizione di eccellenza tra le strutture di riferimento per la Regione Siciliana, come dimostrano i dati relativi al numero dei servizi erogati ed il positivo giudizio espresso dai cittadini utenti sui diversi aspetti del servizio.

L'Associazione Centro Studi Aurora Ets è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela non solo della propria posizione ed immagine ma anche delle aspettative della compagine sociale e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori; ha ritenuto, quindi, coerente con la propria strategia aziendale dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione aziendale conforme ai principi sanciti nel decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.

Scopo del modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal decreto. In particolare, l'adozione del modello si propone come obiettivi:

- ✓ di affermare in termini espliciti che qualunque forma di comportamento illecito è fortemente condannata dall'Associazione Centro Studi Aurora Ets in quanto, anche quando la società ne traesse apparentemente un vantaggio, ogni comportamento illecito è contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico sociali ai quali l'azienda si ispira nell'adempimento della propria "mission";
- ✓ di determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Associazione Centro Studi Aurora Ets la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione dei principi sanciti nel modello e delle disposizioni dettagliate nelle procedure ed istruzioni del sistema gestionale, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo;
- ✓ di consentire all'Associazione, grazie anche alla costante azione di monitoraggio delle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione delle fattispecie di reato previste dal decreto.

A tal fine, il Centro Studi Aurora ha effettuato una analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto e ad integrare i principi comportamentali e le procedure già adottate.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per la definizione del proprio Modello organizzativo e di controllo, il Centro Studi Aurora ha predisposto una mappa delle

attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "*a rischio*", il Centro Studi Aurora ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a) delle prescrizioni del decreto n. 231 del 2001, integrato dalle normative citate al punto 2 della parte prima del presente modello;
- b) della prima elaborazione giurisprudenziale formatasi (finora soprattutto in sede cautelare) circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo.

## **2. Aspetti rilevanti per la definizione del Modello**

Il Centro Studi Aurora, ai fini di quanto previsto dal Decreto, ha individuato gli aspetti rilevanti per la definizione del Modello.

Tali aspetti sono così sintetizzabili:

- mappa dei processi e delle attività aziendali "a rischio", ossia di quelle nel cui ambito è più frequente l'astratta possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi della documentazione del sistema di gestione per la qualità in vigore e definizione delle eventuali modifiche o integrazioni per una più efficace attività di prevenzione dei reati;
- progettazione e applicazione del sistema di prevenzione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento e osservanza del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- aggiornamento periodico del Modello.

## **CAPO II**

### **Adozione e diffusione del modello**

#### **1. Adozione del Modello**

Conformemente a quanto disposto dall'art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto, in base al quale il Modello è atto d'emanazione dell'organo dirigente, il Consiglio di Amministrazione del Centro Studi Aurora ha approvato il presente documento che costituisce la quarta revisione del Modello.

#### **2. Modalità di diffusione del Modello e del Codice Etico**

Al Modello ed al Codice Etico sarà garantita la massima diffusione e pubblicità, nei seguenti modi:

- notifica a mano a tutti gli operatori;
- pubblicazione sul sito *web* con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti gli operatori del Centro Studi Aurora e per i collaboratori esterni e fornitori.

#### **3. Formazione del personale**

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale sarà gestita dal Responsabile del Personale con il supporto del Responsabile Qualità, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, e sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- NEOASSUNTI E COLLABORATORI ESTERNI: informativa relativa all'esistenza del Modello e del Codice Etico e consegna di copia.
- DIPENDENTI IN SERVIZIO: una volta l'anno e, comunque, ogni volta che ne ravvisi la necessità, riunione informativa finalizzata all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello.

### CAPO III

#### Procedure da adottare per la prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001

##### 1. Ripartizione dei reati presupposti in ragione delle classi di rischio

Il Centro Studi Aurora ha condotto una approfondita analisi dei processi, al fine di individuare le attività da considerare a rischio, di stabilire la classe di rischio (bassa, media, alta) e di definire misure organizzative e gestionali in grado di prevenire la commissione dei reati.

L'analisi è stata parametrata alla frequenza statistica di verificabilità del reato all'interno della struttura e alla connessione con gli specifici profili organizzativi e gestionali.

Si rimanda, in proposito, ai contenuti del documento "Matrice delle attività a rischio" allegato al presente documento.

Oltre al rischio-reato in astratto, così individuato, si è provveduto a valutare il rischio effettivo, verificando preliminarmente l'idoneità delle procedure già esistenti e la eventuale necessità di modifiche/integrazioni per una più efficace attività di prevenzione.

Le procedure ritenute idonee alla prevenzione dei reati-presupposti, si distinguono in procedure generali di prevenzione dei reati, concernenti regole e principi di carattere generale da rispettare nello svolgimento dell'attività di propria competenza, e procedure speciali, dettagliatamente codificate in relazione alle singole aree a rischio reati.

Le procedure speciali sono state predisposte a seguito della "Matrice delle attività a rischio" oggetto del sistema organizzativo e gestionale; in particolare, tali procedure hanno il fine di prevenire le seguenti tipologie di reati-presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001:

- **Art. 24** - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020);
- **Art. 24-bis** - Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016, dal D.L. 105/2019 e dalla L. n. 90 del 28 giugno 2024);
- **Art. 24-ter** - Delitti di criminalità organizzata (Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.lgs. n. 19 del 02 marzo 2023);
- **Art. 25** - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3 del 09.01.2019, dal D. Lgs. n.75 del 14.07.2020 e dalla L. n. 112 dell'08.08.2024);
- **Art. 25-bis** - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016);
- **Art. 25-ter** - Reati societari (articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D. Lgs. n. 38/2017 e da D. Lgs. n.19 del 02.03.2023);
- **Art 25-quinquies** - Delitti contro la personalità individuale (articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016);
- **Art. 25-septies** - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007);

- **Art. 25-octies** - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D. lgs. n. 195 dell'08.11.2021);
- **Art. 25-novies** - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- **Art. 25-decies** - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009);
- **Art. 25-undecies** - Reati ambientali (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D. Lgs. n. 21/2018);
- **Art. 25-duodecies** - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012 e modificato dalla L. n. 161/2017);
- **Art. 25-terdecies** – Razzismo e xenofobia (articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D. Lgs. 21/2018);
- **Art. 25-quinquiesdecies** - Reati tributari (articolo aggiunto dal D. L. n. 124/2019 coordinato con la Legge di conversione n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020);
- **Art. 26** – Delitti tentati

A seguito dell'analisi delle aree a rischio-reato, al momento, non si ritiene necessario adottare procedure comportamentali per la prevenzione delle altre tipologie di reati-presupposti previste dal D. lgs. 231/2001, in quanto si ritiene che si tratti di un rischio puramente astratto.

Si elencano di seguito tali reati presupposti esclusi dalla matrice di aree a rischio:

- **Art. 25-bis.1** - Delitti contro l'industria e il commercio (Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009);
- **Art. 25-quater** – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003)
- **Art. 25-sexies** - Reati di abuso di mercato (Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005) e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies TUF) (Articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018 e dalla L. n. 238 del 23.12.2021);
- **Art. 25-octies.1** – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184 del 18.11.2021 e modificato da D.L. 10.08.2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 09.10.2023);
- **Art. 25-quaterdecies** - Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo aggiunto dall'Art. 5 della L. n. 39/2019);
- **Art. 25-sexiesdecies** – Contrabbando (articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 75/2020 e modificato nel testo dal D.Lgs. n. 141 del 26.09.2024);
- **Art. 25-septiesdecies** – Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (articolo aggiunto da L.n. 22 del 09.03.2022);
- **Art. 25-duodevicies** – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo aggiunto da L. n. 22 del 09.03.2022);
- **Art. 12, Legge n. 9/2013** – Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reati (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva);
- **Legge n. 146/2006** – Reati transnazionali (costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se connessi in modalità transnazionale).

## 2. Procedure generali di prevenzione

Le operazioni concernenti attività a *rischio-reati* devono essere registrate documentalmente e verificabili con immediatezza. Ogni documento afferente la gestione amministrativa deve essere redatto in conformità alla normativa vigente e sottoscritto da chi lo ha formato.

È vietato formare dolosamente in modo falso o artefatto documenti amministrativi o societari.

Nell'ambito dell'attività del Centro Studi Aurora, la richiesta e l'ottenimento di un provvedimento amministrativo, nonché lo svolgimento delle procedure necessarie al conseguimento di contributi, finanziamenti pubblici, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo devono essere conformi alla legge ed alla normativa di settore.

È vietato non registrare documentalmente la movimentazione di denaro e fondi della società.

Nei rapporti con i rappresentanti dell'Assessorato Regionale ovvero di qualsiasi altro ente pubblico o pubblica amministrazione, anche delle Comunità europee, è fatto divieto a chiunque operi in nome e per conto del Centro Studi Aurora, di determinarne le decisioni con violenza, minaccia o inganno.

Il Legale Rappresentante del Centro Studi Aurora nonché tutti i responsabili di un determinato settore, in ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, possono adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni. La delega è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto;
- f) che alla delega sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

Il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, che ha introdotto disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede la possibilità, da parte del delegato, di delegare a sua volta un ulteriore soggetto, a condizione che siano rispettati i requisiti di cui sopra ed i seguenti limiti:

- è necessario che vi sia stata una "previa intesa con il datore di lavoro";
- le funzioni subdelegate in materia di salute e sicurezza sul lavoro devono essere "specifiche";
- tale subdelega può e deve avvenire "alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2", quindi "che essa risulti da atto scritto recante data certa";
- che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

- che la delega sia accettata dal delegato per iscritto e con l'avvertenza che alla delega "deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità";
- che, in ultimo, "il soggetto al quale sia stata conferita la subdelega non potrà, a sua volta, delegare le funzioni delegate."

Gli incarichi di consulenza esterna devono essere conferiti solo in presenza di reali esigenze aziendali e la relativa proposta deve essere formalizzata per iscritto recando l'indicazione espressa del compenso pattuito.

I fornitori devono essere selezionati in base a criteri di scelta individuati nel rispetto della legislazione regionale, nazionale e comunitaria e in base alla loro capacità di fornire prodotti o servizi rispondenti per qualità, costo e puntualità, all'esigenza di garantire l'efficacia della prestazione aziendale finale.

I contratti stipulati con consulenti e fornitori devono contenere specifiche clausole per l'immediata risoluzione del rapporto nelle ipotesi di inosservanza del Modello, nonché di elusione fraudolenta dello stesso, limitatamente alle procedure attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione.

### **3. Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art. 24 D.lgs. 231/2001**

*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.*

#### Attività a rischio

A) FATTURAZIONE

B) ISTRUZIONE E GESTIONE DELLE PRATICHE DI FINANZIAMENTO

C) EROGAZIONE DI *BENEFITS* O ALTRI INCENTIVI

D) ACCESSO ALLA RETE INFORMATICA AZIENDALE

#### A) FATTURAZIONE

È vietato emettere fatture per prestazioni non realmente erogate o duplicare la fatturazione per una stessa prestazione.

È vietato, altresì, non emettere note di credito laddove siano state fatturate, anche se per errore, prestazioni in tutto o in parte inesistenti o comunque non finanziabili.

#### B) ISTRUZIONE E GESTIONE DELLE PRATICHE DI FINANZIAMENTO

In materia di finanziamenti pubblici richiesti dal Centro Studi Aurora, chiunque presti la propria opera all'interno di essa deve agire nel rispetto della normativa vigente e, nei limiti delle proprie competenze, adoperarsi affinché tale obbligo sia rispettato.

Il Presidente del Centro Studi Aurora individua almeno un soggetto deputato all'istruzione della pratica di finanziamento ed un altro addetto al riesame della stessa prima che la medesima venga presentata all'organo deputato al riesame finale ed alla formale sottoscrizione. In particolare, coloro i quali risultano preposti all'istruzione della pratica di finanziamento devono osservare l'obbligo di veridicità dei dati e dei fatti dichiarati.

Il Presidente deve destinare le somme erogate a titolo di finanziamento pubblico agli scopi per i quali furono ottenute. Il riscontro di qualsivoglia irregolarità nella procedura di erogazione o gestione di

finanziamenti pubblici obbliga coloro i quali svolgono attività ad essa connesse a fornirne segnalazione all'Organismo di vigilanza.

C) EROGAZIONE DI BENEFITS O ALTRI INCENTIVI

Non è consentito al Presidente e agli organi di direzione, salvi i casi di approvazione preventiva e per iscritto da parte dell'Odv, promettere o erogare partecipazioni al fatturato, *benefits* o altri analoghi incentivi, parametrati al futuro conseguimento di risultati finanziari, il cui ottenimento nell'esercizio appaia straordinariamente difficile.

Con specifico riferimento al personale addetto alla fatturazione, non si può prevedere che il relativo stipendio contempli *ad personam*, in qualsiasi forma, incentivi commisurati al risultato finanziario dell'impresa.

D) ACCESSO ALLA RETE INFORMATICA

Ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete informatica aziendale, sono attribuite una *user ID* e una *password* personali, che lo stesso si impegna a non comunicare a terzi, salvo che all'Odv per lo svolgimento dei suoi compiti. È vietato utilizzare la *user ID* o la *password* di altro operatore.

**4. Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art.24-bis D.lgs.231/2001**

*Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.*

Attività a rischio:

A) GESTIONE DATABASE

B) RILASCIO CERTIFICATI E NOTIFICAZIONI

A) GESTIONE DATABASE

Il Presidente verifica, tramite idonea documentazione, l'identità dei soggetti ai quali consente l'accesso ai propri *database* e la veridicità dei dati identificanti i soggetti autorizzati all'accesso.

Il Presidente custodisce copia della suddetta documentazione per l'intera durata di validità delle credenziali di autenticazione concesse. L'autorizzazione all'accesso viene revocata contestualmente alla cessazione del rapporto contrattuale.

Il Presidente deve assicurare l'impossibilità, da parte degli operatori, di accedere ai dati archiviati per distruggerli, deteriorarli, cancellarli, sopprimerli o alterarli sotto ogni forma, in tutto o in parte.

È fatto salvo il diritto del titolare dell'informazione di richiederne formalmente l'integrazione, la cancellazione, o la rettifica che dovranno avvenire tramite un apposito profilo, utilizzabile esclusivamente da un soggetto autorizzato per il tempo strettamente necessario al compimento di tale operazione.

Per nessuna ragione il Centro Studi Aurora consentirà che un operatore di sistema abbia all'interno del suo abituale profilo la possibilità di effettuare le suddette modifiche.

È fatto divieto a tutto il personale dipendente, agli amministratori, e al personale con contratto libero-professionale di:

- alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati;

- accedere abusivamente al sistema informatico o telematico del Centro Studi Aurora al fine di alterare e/o cancellare dati e/o informazioni;
- danneggiare informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
- distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

**B) RILASCIO CERTIFICATI E NOTIFICAZIONI**

Il Centro Studi Aurora verifica l'impossibilità da parte dei suoi operatori di modificare le informazioni oggetto di certificazione tramite un'opportuna organizzazione di profili degli operatori e regole di sistema, che garantiscano l'impossibilità di alterare il dato inserito da altri ed anche dallo stesso operatore.

Nel caso in cui venga richiesto all'organizzazione, da parte della Questura, del Comune, o di altro ente, di trasmettere notifica contenente copia delle registrazioni effettuate sui supporti informatici relativamente alla attività svolte, l'operatore incaricato di elaborare e trasmettere le suddette registrazioni ha l'obbligo di certificare agli amministratori la corrispondenza al vero di quanto contenuto nella notifica.

**5. Procedure comportamentali per la prevenzione dei reati previsti dall'art.24-ter D.lgs. 231/2001**

*Delitti di criminalità organizzata*

Attività a rischio:

**A) RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON PRIVATI**

Ai fini della prevenzione dei reati suddetti è fatto espresso obbligo a tutto il personale di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, con particolare riferimento a tutte le attività suindicate;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- non porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate;
- non porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- non intrattenere rapporti con soggetti privati che non trovino legittimazione in relazione alla precipua attività aziendale.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti (sanciti anche dal Codice Etico) è fatto divieto in particolare di:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto o ricevuto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani o stranieri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche;

- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto;
- effettuare prestazioni in favore dei collaboratori e/o dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- destinare somme ricevute da Organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione per le suddette aree di attività a rischio devono essere gestiti in modo unitario, procedendo alla nomina, anche preventiva, di un apposito responsabile per ogni operazione o pluralità di operazioni svolte nelle aree di attività a rischio;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in cash o in natura.

#### **6. Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art. 25 D.lgs. 231/2001**

*Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*

##### Attività a rischio:

- A) GESTIONE ORDINI E PAGAMENTI
- B) RAPPORTI CON REGIONE E ALTRI ENTI PUBBLICI
- C) ASSUNZIONE DEL PERSONALE
- D) RAPPORTI CON I FORNITORI E CONFERIMENTO INCARICHI DI CONSULENZA
- E) GESTIONE CANDIDATI

##### A) GESTIONE ORDINI E PAGAMENTI

Il Responsabile Amministrativo deve rendere pubblica l'identità dei soggetti abilitati all'autorizzazione delle disposizioni di pagamento e i limiti entro i quali gli stessi possono operare. Le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività relative all'iter degli acquisti sono disciplinate in dettaglio nella procedura del sistema qualità "Gestione acquisti".

##### B) RAPPORTI CON REGIONE E ALTRI ENTI PUBBLICI

Il Legale Rappresentante del Centro Studi Aurora, o persona dallo stesso formalmente delegata, tiene i rapporti con i funzionari dell'Assessorato Regionale, con le autorità e i funzionari comunali, provinciali e delle altre istituzioni pubbliche nazionali o comunitarie.

È vietato a tutti i soggetti previsti all'art. 5 del Decreto offrire, promettere o consegnare denaro, doni o altra utilità, anche per interposta persona, a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, anche delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, al loro coniuge ovvero ai loro ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle o a persone da quelle indicate, salvo che il fatto si verifichi in occasione di festività in cui sia tradizione lo scambio di doni o, comunque, questi siano di tenue valore o si riferisca a contribuzioni, nei limiti consentiti dalla legge, in occasione di campagne elettorali.

Ogni spesa di rappresentanza deve essere prontamente rendicontata.

Eventuali locazioni o acquisti di immobili dalle pubbliche amministrazioni, con le quali il Centro Studi Aurora abbia stabilmente rapporti, devono essere attestate da apposita perizia di un esperto che attesti la corrispondenza del valore dei contratti con quelli di mercato.

Le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività relative ai rapporti con Enti Pubblici e privati sono disciplinate in dettaglio nelle procedure di sistema.

C) ASSUNZIONE DEL PERSONALE

È vietato al Centro Studi Aurora l'assunzione di ex impiegati della pubblica amministrazione, anche delle Comunità europee, nei due anni successivi al compimento di un atto, di competenza di uno dei predetti soggetti ed espressione del suo potere discrezionale, da cui sia derivato un vantaggio per il Centro Studi Aurora. Il divieto sussiste anche per le ipotesi di omissione o ritardo di un atto svantaggioso.

Le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività relative al reperimento, selezione ed assunzione del personale sono disciplinate in dettaglio nella procedura di sistema "*Gestione delle Risorse Umane*".

D) RAPPORTI CON I FORNITORI E CONFERIMENTO INCARICHI DI CONSULENZA

I fornitori devono essere selezionati in base a criteri di scelta individuati nel rispetto della legislazione regionale, nazionale e comunitaria e in base alla loro capacità di fornire prodotti o servizi rispondenti per qualità, costo e puntualità, all'esigenza di garantire l'efficacia della prestazione aziendale finale.

Gli incarichi di consulenza esterna devono essere conferiti solo in presenza di reali esigenze aziendali e la relativa proposta deve essere formalizzata per iscritto recando l'indicazione espressa del compenso pattuito.

I contratti stipulati con consulenti e fornitori devono contenere specifiche clausole per l'immediata risoluzione del rapporto nelle ipotesi di inosservanza del Modello, nonché di elusione fraudolenta dello stesso, limitatamente alle procedure attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione.

Le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività relative ai rapporti con i fornitori sono definite in dettaglio nella procedura di sistema "*Gestione acquisti*".

E) GESTIONE CANDIDATI

La gestione dei candidati (siano essi candidati per l'erogazione del servizio, siano essi candidati per ricevere il servizio) deve essere rigorosamente improntata ai principi di uguaglianza e imparzialità e al rispetto dei criteri stabiliti da bando, avviso, ecc.

È vietato a tutti i soggetti previsti all'art. 5 del Decreto di ricevere denaro, doni o qualsiasi altra utilità, o di accettarne la promessa da chiunque, nei rapporti con il Centro Studi Aurora voglia conseguire un trattamento in violazione della normativa o delle disposizioni interne impartite da chi ne ha il potere.

Le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività di gestione dei candidati sono disciplinate in dettaglio nelle istanze e nella documentazione relativa a bandi, avvisi, ecc.

**7. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art.25-bis D.lgs. 231/2001**

*Falsità in monete, in carte pubbliche di credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.*

Attività a rischio:

A) CASSA

Nel caso di pagamenti in contanti, è fatto obbligo per l'addetto agli incassi di verificare la genuinità del denaro mediante l'utilizzazione di apposito strumento di rilevazione della falsità.

Nel caso di monete o biglietti contraffatti o sospetti tali, l'addetto agli incassi deve informare senza ritardo il Responsabile Amministrativo o persona dallo stesso formalmente delegata, consegnando le monete o i biglietti; il Responsabile Amministrativo o suo delegato deve rilasciargli apposita ricevuta e informare immediatamente l'autorità di pubblica sicurezza.

**8. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-ter D.lgs. 231/2001**

*Reati societari*

Le procedure ed i comportamenti appresso indicati sono finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dagli artt. da 2621 a 2634 del codice civile, ai cui contenuti si fa riferimento, e dall'art. 25 ter del D.lgs. 231/2001, così come modificato dalla legge 6 novembre 2012 n. 190.

Attività a rischio:

A) GESTIONE SOCIETARIA

B) REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI

C) DELIBERAZIONI ASSEMBLEARI

A) GESTIONE SOCIETARIA

Ai fini della salvaguardia degli interessi sociali, dei soci e dei creditori, gli organi sociali ed ogni altro soggetto coinvolto, anche di fatto, nell'attività societaria, devono osservare le disposizioni di legge a tutela dell'informazione e trasparenza societaria, nonché della formazione del capitale e della sua integrità.

B) REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI

Il bilancio viene redatto da uno studio di consulenza esterno. Il bilancio deve essere redatto con chiarezza e deve rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria della società e il risultato economico dell'esercizio. I soggetti preposti alla formazione del bilancio, ed alla redazione di altri prospetti contabili, devono uniformare le procedure contabili e amministrative ai principi contabili stabiliti dal Consiglio Nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili.

L'Odv può chiedere di esaminare la bozza di bilancio e la relativa nota integrativa in prossimità della riunione dell'Assemblea dei soci per l'esame e l'approvazione del bilancio e chiedere chiarimenti ai responsabili della bozza di bilancio.

Nei rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza è fatto obbligo di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste in base alla legge, e di non frapporre alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.

C) DELIBERAZIONI ASSEMBLEARI

Agli organi di controllo, nonché a chiunque, a qualunque titolo, partecipi o assista all'Assemblea dei soci, è vietato compiere atti simulati o comportamenti fraudolentemente volti ad eludere le disposizioni civilistiche che regolano l'esercizio del diritto di voto, al fine di alterare il corretto procedimento di formazione della volontà assembleare e/o maggioranza richiesta per l'approvazione delle delibere.

Gli organi sociali devono osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale.

Ogni operazione idonea a incidere sull'integrità del patrimonio della società non può essere effettuata se non previa puntuale verifica in ordine alla consistenza dello stato patrimoniale e solo a seguito dell'acquisizione preventiva del parere degli organi di controllo.

Delle operazioni di cui al comma precedente deve essere data comunicazione all'Odv.

## **9. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-quinquies D.lgs. 231/2001**

*Delitti contro la personalità individuale*

### Attività a rischio:

A) ASSUNZIONE E TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DEL PERSONALE

B) RAPPORTI CON GLI UTENTI

A) ASSUNZIONE E TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DEL PERSONALE

È fatto obbligo al Responsabile del Personale di rispettare tutte le disposizioni vigenti stabilite dalla normativa e dal C.C.N.L. in materia di assunzione e di trattamento normativo ed economico.

Le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività relative al reperimento, selezione ed assunzione del personale sono disciplinate in dettaglio nella procedura di sistema "Gestione delle Risorse Umane".

B) RAPPORTI CON UTENTI

A tutti coloro che esercitano la propria attività all'interno del Centro Studi Aurora è vietato esercitare violenza, minaccia, abuso di autorità o inganno nei confronti degli utenti al fine di determinarne lo sfruttamento in qualunque sua forma. Il controllo sul rispetto della suddetta prescrizione è affidato ai responsabili di sede.

## **10. Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art. 25-septies D.lgs. 231/2001**

*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.*

### Attività a rischio:

A) REDAZIONE DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI

B) INFORMAZIONE

C) FORMAZIONE

A) REDAZIONE DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI

Il documento di valutazione dei rischi aziendali, adottato ai sensi degli artt. 28 e ss. del d.lgs. n.81 del 2008, deve espressamente indicare tutte le attività ritenute a rischio, nonché i nominativi dei soggetti responsabili in materia di sicurezza, con la specifica individuazione dei compiti a loro affidati. Nel documento, che comprende anche l'elaborazione statistica degli infortuni, devono altresì essere specificamente individuate le procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

B) INFORMAZIONE

All'atto dell'assunzione il Responsabile del Personale è tenuto a fornire per iscritto a ciascun lavoratore un'adeguata informazione sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività del Centro Studi Aurora, nonché sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate. Ove previsto, procederà alla consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale raccogliendo una firma per ricevuta.

Il Presidente è tenuto a fornire al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e al medico competente le informazioni concernenti la natura dei rischi, l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive.

#### C) FORMAZIONE

Il Responsabile del Personale è tenuto a garantire che i lavoratori e il loro rappresentante abbiano una sufficiente e adeguata formazione finalizzata all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi. In particolare, la formazione e l'eventuale addestramento deve tener conto delle specificità afferenti le mansioni, i danni e le conseguenti misure di prevenzione.

La predetta formazione deve essere periodicamente aggiornata in ragione dell'evoluzione dei rischi individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi e dell'insorgenza di nuovi rischi, e in ogni caso in ragione di eventuali modifiche normative. In merito all'organizzazione il responsabile della formazione deve consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

L'espletamento dell'attività di formazione è sempre documentato in forma scritta. La documentazione deve essere verificata dall'Odv.

### **11. Procedure per la prevenzione dei reati di cui dall'art. 25-octies D.lgs. 231/2001**

*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*

#### Attività a rischio:

A) ATTIVITÀ DI TESORERIA

B) RAPPORTI CON I FORNITORI

C) FORMAZIONE E REDAZIONE DEL BILANCIO

#### A) ATTIVITÀ DI TESORERIA

Le operazioni di trasferimento di denaro contante, di assegni di conto corrente, di vaglia postali e cambiari, di assegni circolari, devono avvenire nel rispetto dei limiti previsti dagli artt. 49 e 50 del d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231.

È vietata la sostituzione e il trasferimento di beni o denaro effettuati allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni o del denaro, quando si abbia fondato motivo per ritenere che provengano da attività delittuosa. È altresì vietato, negli stessi casi, l'acquisto, la ricezione o l'occultamento di denaro o beni ovvero la dissimulazione della reale natura, provenienza, proprietà dei beni stessi.

Il Presidente deve assicurare che il personale addetto al servizio di tesoreria riceva una adeguata informazione circa la tipologia di operazioni da considerare a rischio riciclaggio.

B) RAPPORTI CON I FORNITORI

Per il rispetto della norma prevista alla lett. A), secondo comma, è fatto obbligo alla Direzione Amministrativa di procedere ad un'adeguata identificazione dei fornitori e ad una corretta conservazione della relativa documentazione.

Tale procedura comporta, in particolare, l'acquisizione preventiva di informazioni commerciali sul fornitore, la valutazione del prezzo offerto in relazione a quello di mercato, l'effettuazione dei pagamenti ai soggetti che siano effettivamente controparti della transazione commerciale.

Il sistema di acquisizione dati e la gestione degli stessi deve avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività relative ai rapporti con i fornitori sono disciplinate in dettaglio nella procedura di sistema "Gestione acquisti".

C) FORMAZIONE E REDAZIONE DEL BILANCIO

L'Alta Direzione del Centro Studi Aurora ha definito i meccanismi che regolano il processo di predisposizione del progetto di Bilancio d'esercizio annuale, descrivendo i flussi delle attività ed individuando i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte al fine di garantire l'adeguatezza, l'operatività e l'efficacia del sistema di controllo interno i cui obiettivi sono quelli di garantire:

- Documentabilità: le transazioni, le rilevazioni contabili e le relative attività di controllo devono essere opportunamente documentate, archiviate e tracciabili;
- Rispetto di leggi e regolamenti: le operazioni aziendali devono avvenire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti;
- Segregazione di compiti incompatibili: l'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità deve avvenire garantendo l'assenza di frodi e/o errori.

**12. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-novies D.Lgs.231/2001**

*Delitti in materia di violazione del diritto di autore*

Attività a rischio:

A) GESTIONE DEL SISTEMA INFORMATIVO

Il Presidente del Centro Studi Aurora verifica che l'utilizzazione, da parte del proprio personale, di software di proprietà di terzi sia autorizzata con il rilascio delle previste licenze ed avvenga nel pieno rispetto delle norme poste a tutela del diritto di autore.

Il Resp. Amministrativo custodisce copia delle licenze ed autorizzazioni per l'intera durata di validità delle credenziali di autenticazione concesse.

E', in ogni caso, vietato al personale del Centro Studi Aurora ed a chiunque altro abbia con lo stesso rapporti di collaborazione esterna, porre in essere qualunque atto che abbia come conseguenza la violazione del diritto di autore e/o dei diritti connessi con l'esercizio della sua proprietà.

**13. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-decies del D.Lgs.231/2001**

*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*

Attività a rischio:

A) RAPPORTI CON LE AUTORITÀ

Nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria le funzioni delegate devono improntare la propria condotta alla trasparenza, alla correttezza e al rigore, evitando comportamenti che possano essere interpretati in maniera fuorviante.

E' considerata una violazione grave, oltre che dalla legge, anche dal presente Modello e dal Codice Etico, l'induzione di qualsiasi soggetto appartenente al Centro Studi Aurora, violenza, minaccia, con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti all'Autorità Giudiziaria.

Chiunque abbia notizia di comportamenti non corretti da parte di persone che operano in nome e per conto del Centro Studi Aurora è tenuto ad informarne tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, al quale compete l'attuazione di misure per evitare che il reato si compia o si ripeta.

**14. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs.231/2001**  
*Reati ambientali.*

Attività a rischio:

A) GESTIONE E MANUTENZIONE DELLE INFRASTRUTTURE

B) GESTIONE DEI RIFIUTI

A) GESTIONE E MANUTENZIONE DELLE INFRASTRUTTURE

Le procedure di sistema e le istruzioni operative sulla esecuzione delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria delle infrastrutture stabiliscono le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività, nel rispetto della normativa vigente.

Il Centro Studi Aurora è in possesso delle autorizzazioni per lo scarico dei reflui idrici urbani ed il loro convogliamento nella rete fognaria comunale; è assolutamente vietato realizzare nuovi scarichi di acque reflue senza avere ottenuto preventivamente la prescritta autorizzazione.

E' vietato lo scarico sul suolo o negli strati superficiali del sottosuolo delle acque reflue urbane e delle acque meteoriche.

B) GESTIONE DEI RIFIUTI

I rifiuti gestiti dal Centro Studi Aurora riguardano i rifiuti solidi urbani. La gestione degli stessi segue l'iter previsto dal Comune di appartenenza.

**15. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs.231/2001**  
*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*

Attività a rischio:

A) ASSUNZIONE DEL PERSONALE

All'atto della selezione del personale ai fini dell'assunzione, deve essere richiesta al candidato cittadino straniero l'esibizione del permesso di soggiorno in originale; copia del documento va acquisita ed inserita nella cartella personale (vedi al riguardo la procedura "Gestione delle Risorse Umane").

**16. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-terdecies del D.Lgs.231/2001**  
*Razzismo e xenofobia*

Attività a rischio:

A) ASSUNZIONE DEL PERSONALE

B) RAPPORTO CON GLI UTENTI

A) ASSUNZIONE DEL PERSONALE

All'atto della selezione del personale, ai fini dell'assunzione, il Presidente e il Resp. del personale non tengono conto delle caratteristiche razziali, etniche, nazionali o religiose del candidato (vedi al riguardo la procedura "*Gestione delle Risorse Umane*").

Al fine di prevenire i reati sopra enunciati, tutti i destinatari del presente Modello, devono rispettare i principi di comportamento già previsti ed espressi nel Codice Etico, nonché tenere comportamenti conformi a quanto previsto dalle vigenti norme di legge. Inoltre, gli stessi, sono tenuti ad osservare i seguenti ulteriori principi di comportamento:

- rispettare le norme in tema di trasparenza;
- garantire l'attuazione del principio di segregazione dei compiti e delle funzioni;
- garantire la tracciabilità e la documentabilità di tutte le operazioni effettuate;
- garantire che le attività a rischio prevedano i necessari controlli gerarchici, che devono essere tracciati/documentati;
- prestare la massima attenzione per prevenire e nel caso sopprimere episodi di razzismo o xenofobia che potrebbero essere consumati sia da figure apicali che sottoposti;
- astenersi dall'approvare e/o diffondere comunicazioni esterne ed interne che istighino o incitino al razzismo e xenofobia e da cui possa derivare un concreto pericolo di diffusione di tali gravi forme di intolleranza;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate o assicurarsi che le società terze di recruiting o di somministrazione rispettino i principi e di protocolli previsti nel presente documento.

B) RAPPORTO CON GLI UTENTI

Il personale a contatto con gli utenti deve rispettare i principi di comportamento del Codice Etico. In particolare deve:

- assumere un atteggiamento analogo per ogni utente;
- prestare la massima attenzione per prevenire e nel caso sopprimere episodi di razzismo o xenofobia all'interno della struttura;
- astenersi dall'approvare e/o diffondere comunicazioni esterne ed interne che istighino o incitino al razzismo e xenofobia e da cui possa derivare un concreto pericolo di diffusione di tali gravi forme di intolleranza;
- promuovere i principi di tolleranza.

**17. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs.231/2001**

*Reati tributari*

Attività a rischio:

A) ACQUISTO DI PRODOTTI E SERVIZI

B) FORMAZIONE DEL BILANCIO

A) ACQUISTO DI PRODOTTI E SERVIZI

La procedura di sistema “*Gestione acquisti*” disciplina nel dettaglio le responsabilità e le modalità di svolgimento delle attività relative all’iter di acquisto di prodotti e servizi, con particolare riguardo a:

- Emissione e gestione delle richieste di acquisto;
- Autorizzazioni all’acquisto;
- Ricevimento e controllo delle fatture;
- Autorizzazioni al pagamento;
- Effettuazione delle registrazioni previste da leggi e normative.

#### B) FORMAZIONE E REDAZIONE DEL BILANCIO

Il Centro Studi Aurora ha definito i meccanismi che regolano il processo di predisposizione del progetto di bilancio di esercizio annuale, descrivendo i flussi delle attività ed individuando i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte al fine di garantire l’adeguatezza, l’operatività e l’efficacia del sistema di controllo interno i cui obiettivi sono quelli di garantire:

- Documentabilità: le transazioni, le rilevazioni contabili e le relative attività di controllo devono essere opportunamente documentate, archiviate e tracciabili;
- Rispetto di leggi e regolamenti: le operazioni aziendali devono avvenire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti;
- Segregazione di compiti incompatibili: l’attribuzione dei ruoli e delle responsabilità deve avvenire garantendo l’assenza di frodi e/o errori.

### **18. Procedure per la prevenzione dei reati di cui all’art. 26 D.Lgs.231/2001**

#### *Delitti tentati*

L’ente che volontariamente impedisce l’azione o la realizzazione dell’evento compie una inequivocabile scelta di campo in favore della legalità, disinnescando la fonte di rischio o comunque impedendo che la stessa sprigioni definitivamente i suoi effetti dannosi.

A tal proposito il Centro Studi Aurora, con:

- le misure sopra indicate;
- il Codice Etico;
- le procedure interne;
- l’applicazione del Sistema di gestione per la qualità;
- l’attribuzione delle funzioni e delle responsabilità;
- il controllo costante delle attività;
- i comportamenti e le azioni delle figure apicali volta al rispetto delle legalità;

intende prevenire possibili reati compresi quelli tentati.

## CAPO IV

### L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 1. Nomina dell'Organismo di vigilanza

Il Centro Studi Aurora ha recentemente valutato l'opportunità di istituire un Organismo di Vigilanza collegiale composto da membri esterni e membri interni.

In particolare, fanno parte dell'Organismo di Vigilanza:

- Ing. Laura Moncada (consulente esterno);
- Dott.ssa Marcella Ippolito (consulente esterno);
- Dott.ssa Rosanna Gagliano (responsabile amministrativo dell'ente).

#### 2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Assemblea dei Soci del Centro Studi Aurora ha accertato che l'Organismo di Vigilanza è in possesso dei requisiti previsti e non si trovano in alcuna delle condizioni di ineleggibilità espressamente previste dal Decreto.

I componenti dell'Odv decadono oltre che per la sopravvenuta insorgenza di una causa di incompatibilità, nelle ipotesi di violazione del Modello attinente alla obbligatorietà:

- a) delle riunioni;
- b) dei controlli periodici sulle procedure;
- c) delle audizioni del personale e delle relative verbalizzazioni;
- d) della regolare tenuta del libro dei verbali.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza decade, altresì, qualora risulti assente, senza giustificato motivo, a più di due riunioni consecutive. La delibera relativa alle decadenze è adottata dall'Assemblea dei Soci, che provvede alle necessarie sostituzioni con i membri supplenti, integrando, se del caso, la composizione dell'Organismo.

#### 3. Obblighi dell'Assemblea dei Soci nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Assemblea dei Soci garantisce all'Organismo di vigilanza autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività del Centro Studi Aurora *a rischio-reati*, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato di eventuali violazioni; restano fermi, comunque, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

Gli organi di amministrazione, venuti a conoscenza di violazioni del Modello o costituenti un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per il Centro Studi Aurora, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del Decreto.

#### 4. Compiti dell'Organismo di vigilanza

In base al D. lgs. 231/2001, l'Organismo di vigilanza ha l'obbligo di:

- vigilare sulla effettiva applicazione del Modello;

- valutare, anche tramite la segnalazione di eventuali criticità ad opera di soggetti apicali o sottoposti, l'adeguatezza del Modello, ossia l'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre i rischi di commissione dei reati presupposto;
- promuovere l'attività di aggiornamento del modello, da effettuarsi obbligatoriamente in caso di modifiche organizzative e di eventuali novità legislative.

A tal fine è tenuto a:

- ✓ effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, attraverso il controllo su un significativo campione di operazioni che sarà determinato mediante un criterio casuale;
- ✓ condurre indagini interne e svolgere ogni attività ispettiva utile ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'accesso a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'Odv;
- ✓ richiedere ed ottenere informazioni, nei limiti delle proprie competenze, da chiunque a qualunque titolo operi nel Centro Studi Aurora, interpellando individualmente il personale per verificare se sia a conoscenza di eventuali violazioni o voglia formulare proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto. Del contenuto delle singole audizioni deve essere redatto un verbale contestuale, letto e sottoscritto, per la parte che lo riguarda, dall'interessato;
- ✓ raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello, secondo le modalità di cui al par. 6 del presente Capo, ai fini dell'eventuale necessità di aggiornamento.

#### **5. Flussi informativi "da" e "verso" l'Organismo di vigilanza**

L'Organismo di vigilanza è tenuto a trasmettere all'Assemblea dei Soci copia dei verbali delle riunioni tenute ed ogni altra notizia relativa ad eventuali irregolarità riscontrate nel corso delle verifiche o segnalate dal Personale dipendente, da collaboratori o fornitori.

E' tenuto, altresì, a comunicare ogni provvedimento adottato al fine di prevenire il compimento di reati o la loro ripetizione.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di essere tempestivamente informato e di partecipare, ove lo ritenga opportuno, alle attività di verifica e controllo condotte all'interno del Centro Studi Aurora, devono essere trasmessi i seguenti documenti:

a cura del RSSP: il programma annuale delle verifiche sulla corretta applicazione della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro conforme alle disposizioni di cui al D. lgs. 81/2008.

a cura del Responsabile Qualità:

- il programma annuale delle verifiche ispettive previste dal Sistema qualità;
- copia dei reclami;

a cura della Direzione Amministrativa:

- copia delle denunce di infortunio sul lavoro.

L'Organismo di vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa violazioni, realizzate o tentate, del presente Modello organizzativo. A tal fine provvederà ad istituire specifici canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.

A tutti coloro che operano nella struttura è assicurata piena libertà di informare l'Organismo di vigilanza di ogni aspetto potenzialmente rilevante per la efficace attuazione del Modello. In linea con l'art. 6 comma 2 lett. d) del D. Lgs. 231/2001, tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta ed indirizzate all'Odv nella persona nominata. L'Organismo assicura i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, garantendo altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati.

La segnalazione può essere inviata all'indirizzo email: [rpd@csaurora.it](mailto:rpd@csaurora.it)

Qualora l'Organismo, nelle forme previste ai punti precedenti, venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere l'avvenuta violazione del Modello da parte dei sottoposti deve immediatamente informarne l'Assemblea dei Soci, affinché adotti le misure conseguenti.

In caso di seri e concordanti indizi su avvenute trasgressioni dolose del Modello o che astrattamente integrino ipotesi di reato da parte di uno degli apicali, l'Organismo di Vigilanza provvede, nelle forme previste al Capo V, par. 4.1, alle necessarie comunicazioni.

La Direzione e l'Assemblea dei soci, nell'ambito delle rispettive competenze, delineate nel presente Modello, sono tenuti a comunicare all'Organismo di vigilanza l'instaurazione e l'esito dei procedimenti disciplinari avviati a seguito della violazione del Modello. Dell'attività informativa svolta, l'Organismo deve conservare idonea documentazione.

## **WHISTLEBLOWING**

### **1. Tutela del dipendente che segnala illeciti**

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis 1, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la n. 291 la Legge n. 179 del 30 novembre 2017, sulle "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".

Tale ultima Legge ha modificato l'art. 54 bis del Dlgs 165/2001 stabilendo che "Il personale – incluso anche quello delle aziende che hanno ricevuto appalti dalla P.A. – che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro non può essere – a causa di tale segnalazione – soggetto a sanzioni, licenziato o sottoposto a misure ritorsive che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro; ciò non vale per segnalazioni che diano luogo a calunnia o diffamazione ovvero ad accertamento della responsabilità civile e nei casi di dolo o colpa grave: se emergesse la mancanza di buona fede, il segnalante sarebbe passibile anche di licenziamento senza preavviso.

Il "whistleblower" (soffiatore nel fischietto) è il lavoratore che, durante l'attività lavorativa all'interno di un'azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti,

colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa/ente pubblico/fondazione; per questo decide di segnalare.

E' evidente come i primi in grado di intuire o ravvisare eventuali anomalie all'interno di un'impresa sono coloro che vi lavorano e che sono in una posizione privilegiata per segnalare queste irregolarità.

Tuttavia, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, molto spesso i dipendenti non danno voce ai propri dubbi per pigrizia, ignoranza, egoismo ma, soprattutto, per paura di ritorsioni (se non addirittura del licenziamento) o per la frustrazione di non vedere un seguito concreto e fattivo alle proprie denunce.

La legge approvata in data 18/10/2017 inserisce a tale scopo specifiche tutele.

Il dipendente che segnala ai magistrati ordinari e contabili illeciti che abbia conosciuto in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive. È previsto il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo. E' vietato rivelare l'identità del whistleblower, ma non sono ammesse segnalazioni anonime.

Ogni tutela del whistleblower salta nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

La segnalazione nell'interesse all'integrità delle amministrazioni (pubbliche o private) e alla prevenzione e repressione di illeciti costituisce giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore. La scriminante non si applica però nei rapporti di consulenza o di assistenza o nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

Per il whistleblowing il personale può utilizzare il medesimo canale di comunicazione previsto per le comunicazioni con l'organismo di vigilanza avendo cura di indicare compiutamente i propri identificativi e gli elementi comprovanti la validità della segnalazione.

## CAPO V

### Sistema Disciplinare

#### 1. Principi generali

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto. Il sistema stesso è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel Modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituisce per il personale dipendente violazione dell'obbligo di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dagli Organi di amministrazione secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai C.C.N.L di categoria.

Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

#### 2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

- a) rilevanza oggettiva delle regole violate: comportamenti che possono compromettere, anche solo potenzialmente, l'efficacia generale del Modello rispetto alla prevenzione dei reati presupposti;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa, da desumersi, tra l'altro, dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del soggetto che ha commesso la violazione e dalle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- c) reiterazione delle condotte;
- d) partecipazione di più soggetti nella violazione.

#### 3. Sanzioni per i soggetti di cui all'art. 5, lett. b) del decreto

##### A) AMBITO APPLICATIVO

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'art. 5 lett. b) del Decreto, a cui si applica la presente sezione, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente e non dipendente, strutturati in organico.

##### B) LE VIOLAZIONI

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del presente Modello organizzativo, nel caso di:

- a) sottrazione, distruzione o alterazione dei documenti previsti dalle procedure, finalizzate alla violazione e/o elusione del sistema di vigilanza;

- b) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello;
- c) effettuazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave (whistleblowing);
- d) violazione della tutela del segnalante in caso di whistleblowing.

C) LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento.

☐ Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

☐ Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

☐ Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

☐ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

☐ Licenziamento

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte del Consiglio di Amministrazione, in conformità ai principi ed alle procedure di cui all'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

D) LE SANZIONI PER I MEDICI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO.

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e secondo quanto previsto nei singoli contratti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- d) sospensione dal lavoro e dai compensi (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- e) risoluzione del rapporto contrattuale.

#### ☐ Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

#### ☐ Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

#### ☐ Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

#### ☐ Sospensione dal lavoro e dal compenso

La sanzione della sospensione dal lavoro e dal compenso dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

#### ☐ Risoluzione del rapporto contrattuale

La risoluzione del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto contrattuale.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte del Consiglio di Amministrazione. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

#### E) LE SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO

Ai sensi degli artt. 5 lett. a) e 6, comma 2, lett. e) del d. lgs. 231 del 2001 le sanzioni indicate nella presente sezione potranno essere applicate nei confronti dei soggetti in posizione apicale ai sensi del Decreto, vale a dire tutti coloro che, ai sensi dell'art. 5 lett. a), rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Gli illeciti disciplinari sono sanzionati, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni (capo V, § 2) e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione scritta;
- b) sospensione temporanea degli emolumenti;
- c) revoca della delega o della carica.

Tali sanzioni si applicheranno anche in caso di segnalazione infondata o violazione della tutela del segnalante in caso di whistleblowing.

#### ☐ Ammonizione scritta

La violazione colposa del Modello da parte dei soggetti apicali comporta l'ammonizione scritta.

#### ☐ Sospensione temporanea degli emolumenti

La reiterata violazione colposa del Modello ad opera dei soggetti apicali comporta la sospensione degli emolumenti fino a 2 mesi.

#### ☐ Revoca della delega o della carica e sospensione temporanea degli emolumenti

La violazione dolosa del Modello ad opera dei soggetti apicali, che non integri ipotesi di reato "presupposto" ai sensi del d. lgs. n. 231, comporta la revoca della delega. Nell'ipotesi in cui l'Amministratore Unico sia privo di delega o non rivesta altra carica si applica la sospensione degli emolumenti da due a quattro mesi.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'Odv, dall'Assemblea dei soci, secondo le norme statutarie. Nel caso di trasgressioni da parte di un Consigliere del Consiglio di Amministrazione, avviso senza ritardo al CdA affinché convochi immediatamente l'Assemblea dei soci.

#### F) SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI

La violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte del Centro Studi Aurora del risarcimento dei danni subiti.

#### **ALLEGATI**

- Matrice di analisi dei rischi



| Fattispecie di reato                                                                                           | Processi/Attività a rischio                                                  | Funzioni coinvolte                    | Probabilità di accadimento | Misure di prevenzione                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art.24 -<br>Truffa in danno dello stato                                                                        | Fatturazione                                                                 | Resp. Amministrativo/Presidente e     | Bassa                      | La procedura di fatturazione viene gestita sia dal Resp. Amministrativo che dal Presidente |
|                                                                                                                | Istruzione e gestione delle pratiche di finanziamento                        | Personale di progettazione/Presidente | Bassa                      | Le pratiche di finanziamento si attengono alle indicazioni dei bandi                       |
|                                                                                                                | Erogazione di benefits o altri incentivi                                     | Tutto il personale                    | Bassa                      | Non sono previsti benefits                                                                 |
|                                                                                                                | Utilizzo della rete informatica                                              | Tutto il personale                    | Bassa                      | Controllo del sistema informatico secondo profili                                          |
| Art. 24-bis<br>Delitti informatici e trattamento illecito di dati                                              | Gestione del database                                                        | Tutto il personale                    | Media                      | E' presente un sistema di gestione privacy con la presenza del DPO                         |
|                                                                                                                | Certificazioni e notifiche                                                   | Tutto il personale                    | Media                      | Condivisione del Codice Etico                                                              |
| Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata                                                                 | Tutte le attività che comportano rapporti con terzi sia privati che pubblici | Amministratori e Personale dipendente | Bassa                      | Condivisione del Codice Etico                                                              |
| Art. 25 -<br>Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o | Gestione ordini e pagamenti                                                  | Resp. Amministrativo                  | Bassa                      | Procedura Gestione degli acquisti (e valutazione dei fornitori)                            |
|                                                                                                                | Rapporti con Regione e altri enti pubblici                                   | Addetti ammin.vi                      | Media                      | Procedura Gestione acquisti (e valutazione dei fornitori)                                  |
|                                                                                                                | Assunzione del personale                                                     | Presidente e Resp. Risorse Umane      | Media                      | Procedura Gestione delle Risorse Umane                                                     |

|                                                                                       |                                                                 |                                              |       |                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <i>promettere utilità, corruzione</i>                                                 |                                                                 |                                              |       |                                                                                |
|                                                                                       | Rapporti con i fornitori e conferimento incarichi di consulenza | Addetti ammin.vi/Presidente                  | Media | Procedura <i>Gestione acquisti (e valutazione dei fornitori)</i>               |
|                                                                                       | Gestione candidati                                              | Presidente e Resp. Risorse Umane             | Media | Procedura <i>Gestione delle Risorse Umane</i>                                  |
| <i>Art. 25-bis Falsità in monete</i>                                                  | Gestione cassa                                                  | Addetti ammin.vi                             | Media | Controllo da parte del Responsabile Amministrativo                             |
| <i>Art. 25-ter Reati societari</i>                                                    | Gestione societaria                                             | Presidente, Soci ed Addetti alla contabilità | Bassa | Controlli esterni da parte degli organi di controllo                           |
|                                                                                       | Redazione documenti contabili                                   | Studio di consulenza esterno                 | Bassa | Bilancio redatto da studio di consulenza esterno che garantisce l'imparzialità |
|                                                                                       | Deliberazioni assembleari                                       | Presidente e Soci                            | Bassa | Le riunioni avvengono secondo quanto previsto dalle norme                      |
| <i>Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale</i>                    | Assunzione e trattamento economico                              | Presidente e Resp. Risorse Umane             | Bassa | Procedura <i>Gestione delle Risorse Umane</i>                                  |
|                                                                                       | Rapporti con gli utenti                                         | Tutto il personale a contatto con l'utenza   | Bassa | Approccio corretto e trasparente con l'utenza                                  |
| <i>Art. 25-septies Violazione delle norme sulla sicurezza e salute dei Lavoratori</i> | Redazione del Documento di Valutazione dei rischi               | Presidente RSPP – RLS                        | Media | <i>Documento di Valutazione dei rischi.</i>                                    |
|                                                                                       | Informazione                                                    | RSPP                                         | Media | Al momento dell'assunzione Procedura <i>Gestione delle Risorse Umane</i>       |
|                                                                                       | Formazione                                                      | RSPP                                         | Media | Piani di Formazione                                                            |

|                                                                                                |                                                |                                                                         |       |                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Art. 25-octies<br/>Ricettazione, riciclaggio,<br/>autoriciclaggio</i>                       | Attività di tesoreria                          | Amministratori<br>Addetti contabilità                                   | Bassa | Procedura <i>Gestione degli acquisti e valutazione dei fornitori</i>           |
|                                                                                                | Rapporti con i fornitori                       | Amministratori<br>Addetti contabilità                                   | Bassa | Procedura <i>Gestione degli acquisti e valutazione dei fornitori</i>           |
|                                                                                                | Formazione del bilancio                        | Studio di consulenza esterno                                            | Bassa | Bilancio redatto da studio di consulenza esterno che garantisce l'imparzialità |
| <i>Art. 25-novies<br/>Violazioni del diritto di autore</i>                                     | Gestione del sistema informativo               | Il Presidente                                                           | Bassa | Codice etico                                                                   |
| <i>Art. 25-decies<br/>Induzione a non rendere o rendere dichiarazioni mendaci</i>              | Rapporti con le autorità                       | Amministratori<br>Tutto il Personale<br>Collaboratori<br>Professionisti | Bassa | Codice etico                                                                   |
| <i>Art. 25-undecies<br/>Reati ambientali</i>                                                   | Gestione degli ambienti e delle infrastrutture | Responsabili di sede                                                    | Media | Procedura <i>Gestione e controllo delle infrastrutture</i>                     |
|                                                                                                | Gestione dei rifiuti                           | Il personale addetto allo smaltimento dei rifiuti                       | Media | Istruzione di lavoro <i>Gestione dei rifiuti</i>                               |
| <i>Art. 25-duodecies<br/>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</i> | Assunzione del Personale                       | Presidente                                                              | Bassa | Procedura <i>Gestione delle Risorse Umane</i>                                  |
| <i>Art. 25-terdecies<br/>Razzismo e xenofobia</i>                                              | Assunzione del Personale                       | Il presidente e Resp. Risorse Umane                                     | Bassa | Procedura <i>Gestione delle Risorse Umane</i>                                  |
|                                                                                                | Rapporti con gli utenti                        | Tutto il personale                                                      | Bassa | Codice etico                                                                   |

|                                            |                         |                                     |       |                                                                                |
|--------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 25-quinquiesdecies<br>Reati tributari | Gestione degli acquisti | Presidente<br>Addetti uff. acquisti | Bassa | Procedura <i>Gestione degli acquisti e valutazione dei fornitori</i>           |
|                                            | Formazione del bilancio | Studio consulenza esterno           | Bassa | Bilancio redatto da studio di consulenza esterno che garantisce l'imparzialità |
| Art. 26-<br>Delitti tentati                | Tutti                   | Tutto il personale                  | Media | Codice etico                                                                   |