



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
(AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001)**

Indice



PARTE GENERALE	7
PARTE GENERALE	8
1. INTRODUZIONE	8
1.1 DEFINIZIONI	8
1.2 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO: IL D.LGS. 231/2001 E LE FONTI INTERNAZIONALI	10
1.3 I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI, LA FUNZIONE DEL MODELLO E IL PROFILO SANZIONATORIO	10
1.4 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	13
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.....	15
2.1 LA STORIA, LE AREE DI OPERATIVITÀ DI EUKRASIA S.R.L.....	15
2.2 FUNZIONE, PRINCIPI ISPIRATORI E STRUTTURA DEL MODELLO.....	15
2.3 APPROCCIO METODOLOGICO	17
2.3.1 <i>Fase preliminare</i>	17
2.3.2 <i>Fase di mappatura rischi e controlli</i>	17
2.4 LA PROCEDURA DI ADOZIONE, DI MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....	20
3. LE DELEGHE E I POTERI	21
4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO GENERALI PER I DESTINATARI.....	21
5. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO TRA I PORTATORI DI INTERESSE	22
5.1 INFORMATIVA E FORMAZIONE PER DIPENDENTI E DIRIGENTI.....	22
5.2 INFORMATIVA E FORMAZIONE PER I COLLABORATORI (LEGGASI SOGGETTI INSERITI NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE, NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA UN RAPPORTO GIURIDICO DI DIPENDENZA).....	24
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
6.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA COME PREVISTO DAL D.LGS. 231/01: RUOLO, COMPITI E FUNZIONI – I NUOVI DOVERI DI CONTROLLO EX ART. 231/07	24

6.2	I REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6.3	NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE	27
6.4	LE REGOLE DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E LE SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ .	31
7.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	33
7.1	FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	33
7.2	PROCEDIMENTO E MISURE DISCIPLINARI	35
7.2.1	<i>Dipendenti</i>	35
7.2.2	<i>Membri del Consiglio di Amministrazione</i>	35
7.2.3	<i>Collaboratori</i>	36
7.3	I FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	36
8.	I REATI EX D. LGS. 231/2001 NELLA SOCIETÀ EUKRASIA S.R.L.....	38
	PARTE SPECIALE 1: I REATI SOCIETARI	41
1.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE PRIMA	41
2.	I REATI SOCIETARI: ESEGESI DELLE NORME RILEVANTI ED ESEMPLIFICAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	42
2.1	FALSITÀ IN COMUNICAZIONI, PROSPETTI E RELAZIONI	42
2.2	TUTELA PENALE DEL CAPITALE SOCIALE	42
2.3	TUTELA PENALE DEL FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ	43
2.4	TUTELA PENALE DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA.....	44
3.	ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI SOCIETARI	44
4.	I PRESIDI E GLI STRUMENTI DI CONTROLLO	44
4.1	PREMESSA	44
4.2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	45
4.2.1.	<i>Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni</i>	45
4.2.2.	<i>Tutela penale del capitale sociale</i>	46
4.2.3.	<i>Tutela penale del funzionamento della società</i>	46
4.2.4	<i>Tutela penale delle funzioni di vigilanza</i>	46
4.3	PRINCIPI DI CONTROLLO	47
	PARTE SPECIALE 2: I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	49
1.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE SECONDA.....	50
1.1	DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DI SOGGETTI INCARICATI DI PUBBLICO SERVIZIO	50
2.	I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: ESEGESI DELLE NORME RILEVANTI ED ESEMPLIFICAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE	53
2.1	MALVERSAZIONE A DANNO DELLO STATO	53
2.2	INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI A DANNO DELLO STATO	54
2.3	CONCUSSIONE E CORRUZIONE DI FUNZIONARI PUBBLICI O DI PERSONE INCARICATE DI PUBBLICO SERVIZIO	54
2.4	CORRUZIONE IN ATTI GIUDIZIARI	55
2.5	TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI ALTRO ENTE PUBBLICO.....	55
3.	ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	56
4.	I PRESIDI E GLI STRUMENTI DI CONTROLLO	63
4.1	PREMESSA	63
4.2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	64
4.2.1	<i>Malversazione a danno dello Stato</i>	64
4.2.2	<i>Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato</i>	64

4.2.3	Concussione e corruzione di funzionari pubblici	64
4.2.4	Corruzione in atti giudiziari	65
4.2.5	Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico.....	65
4.3	PRINCIPI DI CONTROLLO	65
4.3.1	Malversazione a danno dello Stato e indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato..	65
4.3.2	Concussione e corruzione di funzionari pubblici e truffa in danno dello stato	66
4.3.3	Corruzione in atti giudiziari	68
	PARTE SPECIALE 3: I REATI DI CUI AL T.U. 81/2008	72
1.	PREMESSE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE TERZA	72
2.	I REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE, DERIVANTI DALL'INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI DETTATI A TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO: ESEGESI DELLE NORME RILEVANTI ED ESEMPLIFICAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	74
3.	ANALISI GIURIDICA DELLE NORME ED ESEMPLIFICAZIONE DI CONDOTTE RILEVANTI	75
4.	LE AREE DI RISCHIO.....	76
5.	I PRESIDI E GLI STRUMENTI DI CONTROLLO.....	79
	PARTE SPECIALE 4: I REATI INFORMATICI	102
1.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE QUARTA	102
2.	I REATI INFORMATICI ESEGESI DELLE NORME RILEVANTI ED ESEMPLIFICAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	102
2.1.	ACCESSO ABUSIVO E DETENZIONE ABUSIVA DI CODICI DI ACCESSO.....	102
2.2.	INTERCETTAZIONE, IMPEDIMENTO O INTERRUZIONE ILLECITA DI COMUNICAZIONI INFORMATICHE O TELEMATICHE	103
2.3.	DANNEGGIAMENTO	103
3.	ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI INFORMATICI	104
4.	I PRESIDI E GLI STRUMENTI DI CONTROLLO	107
4.1.	PREMESSA	107
4.2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	107
4.3	PRINCIPI DI CONTROLLO	108
	PARTE SPECIALE 5: I DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO	110
1.	PREMESSE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE QUINTA.....	111
2	I REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO: ESEGESI DELLE NORME RILEVANTI ED ESEMPLIFICAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	113
2.1	TURBATA LIBERTÀ DELL'INDUSTRIA O DEL COMMERCIO	113
2.2	ILLECITA CONCORRENZA CON MINACCIA O VIOLENZA.....	114
3	ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	115
4	I PRESIDI E GLI STRUMENTI DI CONTROLLO	115
4.1	PREMESSA	115
4.2	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	115
4.3	PRINCIPI DI CONTROLLO	116
	PARTE SPECIALE 6: I REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE	118
1	PREMESSE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE SESTA	118

2. I REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE: ESEGESI DELLE NORME RILEVANTI ED ESEMPLIFICAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	118
3. LE CONDOTTE RILEVANTI.....	119
4 ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE.....	120
5 I PRESIDI E GLI STRUMENTI DI CONTROLLO.....	121
PARTE SPECIALE 7: I DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	124
1 PREMESSE E FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE SETTIMA	124
2 I REATI ASSOCIATIVI: ESEGESI DELLE NORME RILEVANTI ED ESEMPLIFICAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	127
2.1 ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE, COSÌ COME DISCIPLINATA DALL'ART. 416 C.P.....	127
3 ATTIVITÀ SENSIBILI NELL'AMBITO DEI REATI ASSOCIATIVI	128
4 I PRESIDI E GLI STRUMENTI DI CONTROLLO	128
4.1 PREMESSA	128
4.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	129
4.3 PRINCIPI DI CONTROLLO	129



.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

ALLEGATO 1	130
1. ELENCO REATI EX D.LGS. 231/2001.....	131
REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	131
REATI DI FALSITÀ IN MONETE	131
REATI SOCIETARI	131
REATI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE ORDINE DEMOCRATICO	132
REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE.....	132
REATI DI MARKET ABUSE	132
REATI TRANSNAZIONALI	132
REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME.....	132
REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	132
REATI INFORMATICI.....	133
DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	133
DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO.....	133
DELITTI IN MATERIA DI DICHIARAZIONI MENDACI.....	133
DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	134
ALLEGATO 2	136
REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	136
ALLEGATO 3	142
CODICE SANZIONATORIO	142

PARTE GENERALE



PARTE GENERALE

1. Introduzione

1.1 Definizioni

Collaboratori	Soggetti che intrattengono con l'ente rapporti di collaborazione a vario titolo (consulenti, avvocati esterni, etc.).
Decreto o D.Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".
Decreto o D.Lgs. 231/2007	Il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.
Destinatari	Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, ivi compresi collaboratori e società in service.
Enti	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Linee Guida Confindustria	Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 emanate dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di Confindustria.
Modello	Il presente modello di organizzazione e gestione, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001.
OdV	Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
Reati	I reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D.Lgs. 231/2001.
Società	Eukrasia S.r.l.
Soggetti in posizione apicale	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.
Soggetti rilevanti	I soggetti la cui attività può essere fonte di responsabilità per l'ente, come indicati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), del D.Lgs. 231/2001.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

T.U.F

D.Lgs. n. 58/1998, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".

1.2 La normativa di riferimento: il D.Lgs. 231/2001 e le fonti internazionali

Il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "il Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, individua le disposizioni normative concernenti la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Tale Decreto prevede una presunzione di corresponsabilità delle imprese nella commissione di alcune tipologie di reato da parte di propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, con significative sanzioni amministrative e interdittive, a meno che le stesse imprese non abbiano adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati ivi previsti.

Il D.Lgs. 231/2001 è stato emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 n. 140, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali, che ha introdotto il principio della responsabilità delle Società per specifiche tipologie di reati commessi da propri amministratori, dipendenti e collaboratori, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse.

1.3 I presupposti della responsabilità degli enti, la funzione del Modello e il profilo sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 1 c. 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa sono: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica; sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto, gli enti rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel D.Lgs. 231/2001 e sue successive integrazioni, qualora sussistano determinati presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

Infatti, presupposto per la determinazione della responsabilità dell'ente, così come previsto dall'art. 5 c. 1, è la commissione di determinati reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali), cosiddetti "soggetti apicali";
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio dipendenti) cosiddetti "soggetti subalterni".

In particolare, relativamente alla definizione di soggetto apicale, si preferisce riportare quanto previsto dalle Linee Guida di ANIA (documento che fornisce una specifica definizione non presente nelle Linee Guida emanate da Confindustria) : *"i soggetti in posizione apicale sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e ad essi sono equiparati sia coloro che svolgono le medesime funzioni in una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sia coloro che esercitano la gestione e il controllo – anche solo in via di fatto – dell'ente, così realizzando un "dominio penetrante" sullo stesso"*.

Peraltro, l'art. 25 ter limita i soggetti apicali rilevanti per i reati da esso richiamati ai soli "amministratori, direttori generali o liquidatori", da integrare, in via interpretativa, con i "dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari" ai sensi del D.Lgs. n. 262/2005.

La distinzione tra le due categorie di soggetti (apicali e sottoposti a direzione e vigilanza) riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva una diversa graduazione di responsabilità dell'ente coinvolto, nonché una differente previsione dell'onere della prova; infatti, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità determinata dalla circostanza che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale dell'ente stesso e, quindi, la sua volontà e azione esteriore.

Sotto il profilo sanzionatorio, vale precisare che per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Sono inoltre previsti la confisca del profitto conseguito e la pubblicazione della sentenza (in ogni caso tale aspetto verrà trattato ed approfondito al paragrafo 7 del presente Modello).

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono soltanto quelle espressamente contemplate dal legislatore, in via originaria e a seguito delle successive modifiche al D.Lgs. 231/2001.

Dette fattispecie di reato sono riconducibili alle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25) e contro il suo patrimonio (art. 24);

- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);
- reati di falso nummario (art. 25 bis);
- reati societari (art. 25 ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1; art. 583 bis c.p);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- reati di market abuse ed i relativi illeciti amministrativi (art. 25 sexies);
- reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela dell'igiene salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies) ;
- reati transnazionali (artt. 3 e 10 Legge 16/03/2006 n. 146);
- abbandono di rifiuti (art. 192 Dlgs 152/2006);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Legge n 99/09 e 116/09);
- delitti contro l'industria e il commercio (Legge n 99/09);
- delitto di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Legge 116/09)
- delitti di criminalità organizzata – fattispecie associative (Legge n 94/09)

1.4 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il Decreto prevede, agli articoli 6 e 7, nel caso in cui uno dei Reati sia stato commesso dai soggetti di cui all'art. 5 c 1 lettera a), una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione, gestione e controllo" idonei a prevenire i reati della specie di quello commesso;
- che 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 (Organismo di Vigilanza);
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui ai punti precedenti.

L'ente, in ogni caso, non risponde, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2).

Il medesimo articolo prevede al comma 2, alcune specifiche esigenze alle quali un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo deve rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i Reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto (art. 6 comma 3) nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003 n. 201, afferma inoltre che i modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto

con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

In linea con quanto sopra, anche i punti fondamentali che le Linee Guida di categoria (in particolare le linee guida emanate da ABI, ANIA e Confindustria) individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così sintetizzati e schematizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l'attività di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- predisposizione di un sistema di controllo interno ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli;

A tal proposito, le componenti di maggior rilievo del Sistema di Controllo suggerito da Confindustria sono: Codice Etico, sistema organizzativo, procedure informatiche; poteri autorizzativi e di firma; sistemi di controllo e di gestione; comunicazione al personale e sua formazione. In particolare le componenti del Sistema di Controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- applicazione del principio di separazione della funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per le procedure previste;
- conformità alle leggi, regolamenti, norme e politiche interne.

In particolare, Confindustria individua i passi operativi che l'ente deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal Decreto e per la costruzione di un modello organizzativo, ovvero:

- Inventariazione degli ambiti aziendali di attività in base alle attività, alle funzioni, ai processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.
- Analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali con l'obiettivo finale di mappare le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate con il criterio del punto precedente.
- Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario, o con una sua costruzione quando l'ente ne sia sprovvisto, per renderlo tale da garantire che i rischi di

commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile” e con l’obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

2. Il Modello di organizzazione e gestione

2.1 La storia, le aree di operatività di Eukrasia S.r.L.

Eukrasia S.r.l. svolge attività di progettazione, realizzazione e vendita di progetti e impianti per il settore ecologico - ambientale e settori collegati, riguardanti il trattamento di rifiuti solidi, liquidi e gassosi, e la relativa gestione degli impianti stessi.

In particolare, Eukrasia, fin dal 1975, studia e realizza soluzioni concrete nel trattamento dei rifiuti liquidi, nel trattamento dei rifiuti solidi, nel recupero energetico e nel trattamento degli inquinanti presenti nell’aria e, grazie ad una cultura e ad una competenza ambientale, da sempre vicina e attenta alle esigenze agro-zootecniche-alimentari, sia per piccole che per grandi realtà; consegue ottimali soluzioni anche le più complesse problematiche ambientali.

La Società è partecipata da Energia & Servizi S.r.l., operante nel settore delle fonti rinnovabili e Capogruppo del Gruppo Energia & Servizi.

Il predetto Gruppo fa capo a due managers, che operano dal 1996 nel settore della produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, settore al quale sono approdati dopo numerose esperienze professionali nell’ambito del credito, dei servizi alle imprese, della consulenza e della dirigenzaaziendale.

2.2 Funzione, principi ispiratori e struttura del modello

Nell’ambito delle iniziative volte al rafforzamento degli elementi identitari, valoriali e di corporate governance la Società ha deciso di avviare un progetto finalizzato alla predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione.

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consente alla Società di beneficiare dell’esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che direttamente o indirettamente operano nell’ambito delle attività sensibili, la consapevolezza nel potenziale autore

del Reato di commettere un reato e, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del Reato stesso.

Nella predisposizione del presente Modello che, fermo restando la funzione peculiare descritta nei precedenti paragrafi, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

Le regole, procedure e principi emersi ed esaminati durante le fasi progettuali di definizione del Modello, pur non riportati dettagliatamente nel presente Modello, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Al fine dell'individuazione dei principi a cui ispirarsi per la redazione del Modello, sono stati analizzati e considerati:

- le norme di comportamento, i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico;
- la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico funzionale aziendale e organizzativa della Società;
- le comunicazioni e circolari aziendali al personale;
- il sistema di deleghe e poteri in essere presso la Società;
- il regolamento interno che disciplina le attività e i compiti di controllo delle strutture coinvolte nel processo di investimento;

Inoltre, per la redazione del Modello ci si è ispirati alle disposizioni contenute nelle Linee Guida Confindustria, di ABI e di ANIA e ai requisiti indicati dal Decreto ed ai principi generali previsti per un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- svolgimento di specifiche attività di controllo;
- tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali;
- comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti.

Il presente Modello è strutturato in una "Parte Generale" e singole "Parti speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto.

La Parte Generale contiene un'introduzione dedicata alla struttura del Decreto, all'applicabilità dello stesso e alle regole ed i principi generali del Modello.

Le Parti speciali trattano l'esegesi delle norme rilevanti relative alle varie categorie di Reati, l'esemplificazione delle condotte rilevanti, le attività sensibili all'interno di Eukrasia e i presidi e gli strumenti di controllo esistenti adottati dalla Società.

2.3 Approccio metodologico

In ottemperanza a quanto richiesto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto, nonché dalle indicazioni fornite dalle linee guida in precedenza citate, l'approccio adottato dalla Società, per la conduzione della fase istruttoria propedeutica alla redazione del Modello ha previsto le seguenti fasi:

2.3.1 Fase preliminare

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione oggi esistente (organigrammi, rilevazioni di processo, rilevazioni e valutazione dei rischi e controlli) e confronti con le funzioni aziendali interessate, allo scopo di identificare i soggetti apicali e sottoposti da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le aree di attività (ambiti societari, ambiti organizzativi, processi e sottoprocessi operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (matrice processi/reati) e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di conduzione della condotta illecita.

In particolare sono state analizzate le seguenti procedure:

- Statuto della società
- Documento programmatico sulla sicurezza
- Visura della società al 15 Ottobre 2010
- Organigramma aggiornato al 2010
- Modulistica gestione ciclo passivo
- Modulistica gestione richieste di acquisto
- Procedura acquisti fornitori per beni e servizi

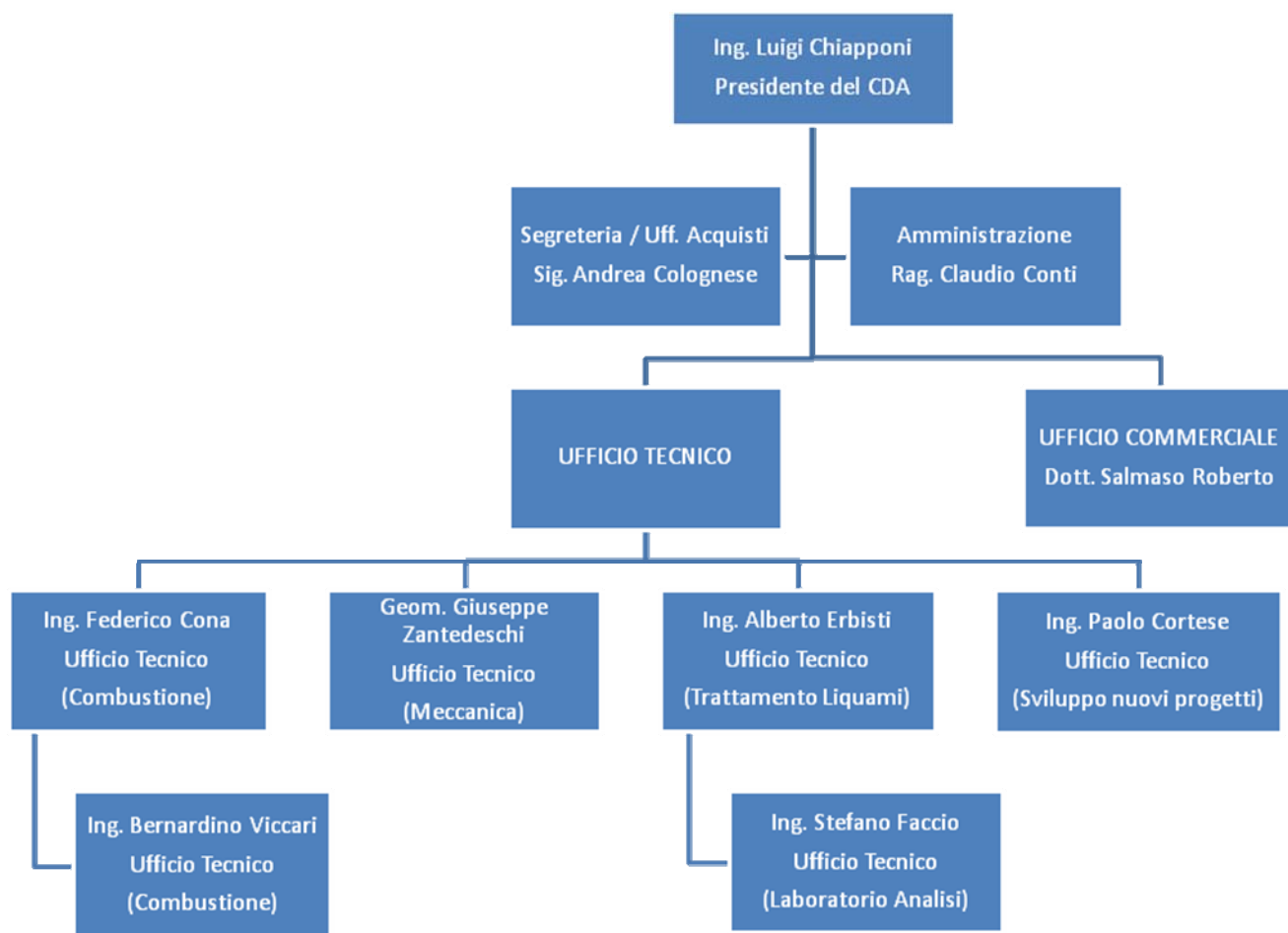
2.3.2 Fase di mappatura rischi e controlli

In tale fase, tenuto conto di quanto suggerito dalle Linee Guida, è stata effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione dell'ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con l'ente stesso.

Per ciascuna di tali aree sono state condotte puntuali analisi documentali e interviste alle figure apicali e sottoposte coinvolte nelle attività esaminate, per identificare i reati effettivamente commissibili, le concrete modalità di commissione, la natura dei controlli esistenti (ad es. quelli di tipo organizzativo connessi alla chiara individuazione e segregazione di responsabilità e funzioni; quelli di tipo procedurale, connessi alla formalizzazione delle attività in regole interne; quelli derivanti dalle soluzioni ICT attraverso la previsione di passaggi formali obbligatori; etc.) e la loro efficacia. Nel dettaglio si è proceduto a:

- identificare la “macro-operatività” adottata dall’azienda in merito ai cosiddetti processi “sensibili”;
- descrivere, nell’ambito organizzativo analizzato, le posizioni e i soggetti coinvolti, le loro responsabilità ed i loro poteri, distinguendo fra figure “apicali” o “sottoposte”, così come indicato nel Decreto;
- identificare e descrivere i reati commissibili e le conseguenze che essi potrebbero avere;
- individuare e descrivere la possibile condotta illecita propria dell’attività in esame e le modalità pratiche attraverso cui i reati potrebbero essere commessi;
- stimare la frequenza con la quale, nella normale operatività aziendale, si svolgono le attività in esame e dunque con quale frequenza si presentino occasioni di commissione dei reati individuati;
- individuare in maniera puntuale i controlli esistenti (preventivi e successivi) e valutare l’allineamento della struttura di controllo ai dettami del Decreto in termini di esistenza, efficacia ed efficienza dei controlli, esistenza di procedure formalizzate, adeguatezza del sistema delle deleghe e procure, esistenza e adeguatezza del sistema disciplinare.

In considerazione delle Aree individuate dall’organigramma aziendale, che si riporta per completezza, sono state esaminate le aree da coinvolgere in specifici incontri volti all’analisi delle attività da ritenersi sensibili ai sensi del Decreto.



In particolare, con l'obiettivo di individuare aree, soggetti e processi più a rischio, sulla scorta di quanto emerso dalla citata analisi delle procedure, sono state effettuate una serie di incontri-interviste con le singole figure coinvolte nelle attività svolte dalle seguenti aree:

Macroprocessi (Aree coinvolte dalla fase interviste)
AMMINISTRAZIONE
UFFICIO COMMERCIALE
UFFICIO TECNICO – ACQUISTI
UFFICIO TECNICO (COMBUSTIONE, MECCANICA, RIDUZIONE AZOTO)

In relazione alle suddette aree sono stati poi individuati i reati sensibili ai sensi del DLgs 231/2001, la cui potenziale rilevanza in termini di rischi di commissione per la Società è stata esaminata attraverso l'espletamento dell'attività concernente le interviste in oggetto che si identificano nelle seguenti fattispecie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute- sicurezza sul lavoro;
- delitti informatici;
- reati contro l'industria ed il commercio (Legge n 99/09);
- reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- delitti di criminalità organizzata – fattispecie associative (Legge n 94/09).

Non si sono ritenuti concretamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, purchè reati presupposto ai sensi 231/2001, i reati transnazionali, di falsità in monete e contro la personalità individuale, reati contro la fede pubblica, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, reati di market abuse, reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (delitti contro la personalità dello Stato), pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Risultato dell'analisi preliminare volta alla rilevazione dei rischi e dei controlli è la stata la ricostruzione delle aree aziendali "sensibili", con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi (così come approfondita nella fase di cui al punto successivo).

2.4 La procedura di adozione, di modifica ed integrazione del modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società, anche in considerazione di quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria in ordine all'adozione di un Modello di Gruppo, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello.

La Società ha adottato il Modello con la delibera del 20.10.2010.

Con la delibera del 20.10.2010 è stato altresì istituito l'Organismo di Vigilanza, con la determinazione dei relativi poteri.

Nella riunione consiliare del 20.10.2010, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello, come risulta dal verbale della delibera.

Il Collegio Sindacale ha preso atto del presente Modello nella riunione del 20.10.2010 e nel corso della stessa si è impegnato formalmente al rispetto del Modello medesimo.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

3. Le deleghe e i poteri

In linea generale il sistema di controllo della Società si basa su un sistema di deleghe e di procure formalizzato ed adeguatamente comunicato. (cfr paragrafo 2.1.)

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono:

- risultano tutte di promanazione del CdA;
- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto della Società devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe sono coerenti con la posizione nell'organigramma e con le responsabilità attribuite e sono costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce in modo specifico:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - i poteri gestionali assegnati, coerenti con gli obiettivi aziendali;
 - i poteri di spesa, coerenti con le funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna;
- le procure generali descrivono i poteri conferiti e sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti numerici;
- le modalità di aggiornamento delle procure sono descritte in apposita procedura.

4. Principi di comportamento generali per i destinatari

Tutti i Destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- il Codice Etico;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nelle parti speciali;
- le procedure e i protocolli aziendali.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione.

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative interne, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

5. La diffusione del modello organizzativo tra i portatori di interesse

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, risulta necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei dipendenti che dei collaboratori ad altro titolo (su tutti, consulenti esterni ed altri collaboratori a titolo diverso). Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia che si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza (di cui infra) supervisiona ed integra il sistema di informazione e formazione in collaborazione con il Responsabile dei Sistemi Informativi, sia per i dipendenti sia per i dirigenti e per i collaboratori ad altro titolo.

5.1 Informativa e formazione per dipendenti e dirigenti

La diffusione del Modello è effettuata mediante il deposito dello stesso presso i luoghi indicati nella Comunicazione trasmessa a tutto il personale, espressamente predisposta per la finalità di diffusione del Modello; copia della suddetta comunicazione, con attestazione di avvenuto ricevimento, viene conservata unitamente al presente documento.

Nella comunicazione di cui sopra viene anche indicata la composizione dell'Organismo di Vigilanza e le modalità di inoltro allo stesso di eventuali segnalazioni di scostamento dai principi e dai requisiti del Modello e del Codice Etico.

Verrà in ogni caso inviata comunicazione via e-mail a tutto il personale dipendente e/o collaboratori a titolo diverso; l'avvenuta ricezione della citata comunicazione e-mail sarà attestata da apposita conferma scritta di ciascun destinatario.

Per i dipendenti e, più in generale, per tutti i collaboratori, è prevista anche l'affissione alla bacheca aziendale di una apposita comunicazione a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione, attestante l'avvenuta adozione del presente Modello.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene il Codice Etico e la comunicazione dell'avvenuta adozione, da parte della Società, del Modello, nonché le modalità di consultazione dello stesso e l'indicazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza. La ricezione del set informativo è attestata da una dichiarazione di ricevuta e accettazione che il Dipendente rilascia al soggetto referente per la fase di assunzione.

Oltre agli interventi di sensibilizzazione già condotti dalla Società e che, in definitiva, hanno portato alla decisione di adottare formalmente il Modello di Organizzazione e Gestione, la società si impegna a svolgere, come in effetti farà, dandone anche opportuno riscontro documentale, un'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società (per dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti, per dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti):

- Formazione in aula alle prime linee ed ai responsabili operativi: presentazione a beneficio delle prime linee e dei responsabili operativi della Società nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;

- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.
- Formazione ai dipendenti/collaboratori operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati contemplati dal Decreto: sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e l'Organismo di Vigilanza ha l'onere di verificare periodicamente lo svolgimento della stessa.

5.2 Informativa e formazione per i collaboratori (leggasi soggetti inseriti nell'ambito dell'organizzazione aziendale, NON legati alla società da un rapporto giuridico di dipendenza)

Anche per i Collaboratori è prevista una specifica attività di diffusione e formazione relativa al Modello.

I suddetti soggetti devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto. A tal fine l'adozione del presente Modello verrà a loro comunicata al momento dell'adozione stessa. I Collaboratori esterni saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione ove si attesti la integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel Modello e l'impegno al rispetto dello stesso.

Oltre ai collaboratori esterni a vario titolo, Eukrasia ha deciso di estendere la richiesta di una dichiarazione di impegno al rispetto dei contenuti del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico anche verso i propri fornitori di servizi, ai quali ha provveduto ad inviare apposita informativa.

6. L'Organismo di Vigilanza

6.1 L'Organismo di Vigilanza come previsto dal D.Lgs. 231/01: ruolo, compiti e funzioni – i nuovi doveri di controllo ex art. 231/07

Come anticipato, l'art. 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente che provi, tra l'altro, che "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”.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) ha, quindi, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Collaboratori o organi sociali, che invece sono demandati agli organi societari o funzioni aziendali competenti.

Compito dell'OdV è in generale quello di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i soggetti interessati (dipendenti, Collaboratori o organi sociali);
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Nello specifico, spetta all'OdV il compito di svolgere attività di verifica e controllo, ovvero:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- effettuare periodici controlli sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse allo stesso o tenute a sua disposizione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi agli organi societari deputati;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

Spettano, infine all'OdV:

- il compito di coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile e il relativo procedimento decisionale;

- il compito di coordinarsi con la funzione preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai Dipendenti e Collaboratori, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- il compito di valutare le esigenze di aggiornamento del Modello e in relazione a ciò l'adeguamento dell'organigramma, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

Vale precisare che, il D.Lgs. 231/2007, recante attuazione della c.d. Terza Direttiva Antiriciclaggio concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, prevede, al Titolo IV – Vigilanza e controlli, art. 52 “Organi di controllo”, l’obbligo di vigilare sull’osservanza delle disposizioni ivi contenute in capo al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza, al comitato di controllo di gestione e anche “all’Organismo di Vigilanza di cui all’art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001”.

Da tale disposizione si evince che l’OdV viene considerato, al pari del collegio sindacale, del consiglio di sorveglianza o del comitato di controllo di gestione, come un organo automaticamente presente all’interno della struttura del destinatario del provvedimento in questione.

In realtà è da chiarire che il D.Lgs. 231/07, come modificato dal Dlgs n. 151 del 25 settembre 2009 e integrato dai successivi provvedimenti attuativi emessi da Banca d’Italia nel Dicembre 2009, oltre a disposizioni specifiche in materia di antiriciclaggio, destinate a soggetti ben individuati e per lo più appartenenti alla categoria degli intermediari finanziari, contiene anche norme “a carattere più generale” che, come tali, trovano applicazione verso **tutti i soggetti dell’ordinamento**; si tratta delle disposizioni in tema di trasferimento di contanti e altri titoli al portatore (su tutti, assegni bancari e postali).

Ebbene, in tale ambito il Decreto prevede l’espresso divieto, **per chiunque**, di far circolare denaro contante, per un importo superiore ad € 5.000,00 (importo determinato in questa misura dalla manovra economica 2010) senza che vi sia l’intermediazione di un soggetto a ciò abilitato (banche/poste italiane).

Laddove il soggetto obbligato violasse le disposizioni di cui agli articoli 49 e seguenti del D.Lgs. 231/07, si vedrebbe irrogare una sanzione amministrativa in misura da graduare tra l’1% e il 40% dell’importo trasferito, con un minimo di € 3.000,00.

Dalla su esposta riflessione discende in maniera chiara come anche una società come Eukrasia Srl, e per la stessa l'Organismo di vigilanza, sia, di fatto, onerato di vigilare sul rispetto delle norme su richiamate, in quanto trattasi di condotta ipotizzabile, almeno in astratto, seppure con livello di rischio estremamente basso.

Relativamente all'attività di controllo prevista dal citato art. 52, il medesimo decreto prevede, all'art. 55, una sanzione penale per chi "essendovi tenuto, omette di effettuare la comunicazione di cui all'articolo 52, comma 2" (sanzione che prevede la reclusione fino a un anno e la multa da 100 a 1.000 euro).

6.2 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve rispondere a determinate caratteristiche, ovvero:

- *indipendenza e autonomia dai vertici dell'ente*: al fine di garantire l'imparzialità e la possibilità di operare, anche quando esso sia chiamato a vigilare sull'applicazione delle prescrizioni del modello al vertice medesimo;
- *professionalità*: occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- *continuità d'azione e stabilità*: al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento;
- *onorabilità*: i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza morale ed onorabilità.

Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione "svincolata" dalle singole aree, che riferisca funzionalmente ed unicamente al vertice dell'organizzazione aziendale.

6.3 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza (cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione

Eukrasia, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto nonché in forza delle indicazioni di Confindustria, si è orientata nella scelta di un organismo plurisoggettivo.

Ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità. In particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, anche se emessa ai sensi dell' artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Eukrasia e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate; peraltro, al fine di tutelare l'autonomia e quindi di consentire un'azione concreta dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha stabilito requisiti specifici di professionalità e onorabilità per i membri di tale organismo, indicati al precedente punto.

Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore:

- vigilanza sull'effettività del Modello;
- monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello;
- disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;

- promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello e della diffusione dello stesso;
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e Funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello;
- esame delle risultanze delle attività effettuate e della relativa reportistica;
- elaborazione di direttive per le funzioni aziendali;
- cura dei flussi informativi di competenza con le Funzioni aziendali;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque Funzione aziendale, dipendente e/o componente degli Organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto al Consiglio di Amministrazione rimonta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono funzioni riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione; in particolare, la nomina dell'Organismo è contestuale alla formale adozione del presente documento, che deve avvenire mediante delibera dello stesso CdA.

Il Consiglio di Amministrazione approverà una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche). In caso di atti di importo superiore al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, la necessità è comunicata al Presidente del Consiglio di Amministratore.

In considerazione di quanto esposto e della realtà in cui opera la società, attualmente l'Organismo di Vigilanza è costituito da tre membri, di cui uno interno e due esterni, *in particolare*:

- *per quanto concerne il membro interno, si precisa che la scelta è ricaduta su detto soggetto in quanto sono stati individuati all'interno della struttura societaria come più idoneo tramite*

tra le esigenze dell'ente e i doveri di controllo dell'OdV, dal momento che trattasi di soggetto a conoscenza delle tematiche inerenti la gestione di aree potenzialmente a rischio (amministrazione e contabilità, personale e gestione impianti – nuovi ed esistenti); trattasi, peraltro, di soggetto anche idoneo quale portavoce in azienda degli orientamenti e delle decisioni assunte dall'OdV per assicurare una concreta ed efficace implementazione del Modello. Sostanzialmente il collegamento necessario con la concreta realtà operativa;

- per quanto concerne, invece, i membri esterni, la scelta è ricaduta sugli stessi, in quanto, esperti in materia di responsabilità penale delle imprese e, più in generale, di diritto penale, indipendente, dotato della necessaria professionalità per vigilare sull'effettiva osservanza del Modello e sulla sua attuazione, nonché in grado di suggerire gli eventuali aggiornamenti e modifiche da apportare al Modello stesso “in corso d'opera”.*

Tutti i soggetti sopra indicati, in ogni caso, possiedono quei requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito affidato, quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice così come ampiamente definiti in precedenza.

6.4 Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e le situazioni di incompatibilità

Spetta all'OdV dotarsi di un Regolamento con particolare riguardo alle modalità di convocazione e di funzionamento (il dettaglio delle funzioni e dei poteri attribuiti all'Organismo sono definiti all'interno del “Regolamento dell'Organismo di Vigilanza” cfr in allegato 2).

Pur nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, al fine di consentire che l'OdV espliciti la massima efficacia operativa, è necessaria l'istituzione di specifici canali di comunicazione e adeguati meccanismi di collaborazione tra l'OdV e gli altri Organi Sociali della Società.

A tal fine l'OdV relaziona al CdA con cadenza almeno semestrale in ordine all'attività svolta e allo status di aggiornamento del Modello e, in ogni caso, quando i suddetti organi ne facciano richiesta o, ancora, quando siano state sottoposte all'attenzione dell'OdV questioni di particolare rilevanza che sia opportuno sottoporre all'attenzione del CdA, eventualmente anche per l'adozione di opportuni provvedimenti (si vedrà *infra* la disciplina del sistema sanzionatorio).

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal CdA o, in alternativa, quando si tratti di questioni rientranti nell'ambito di competenza, dal Direttore Generale, ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di

un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai responsabili delle funzioni di volta in volta interessate.

L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di Eukrasia

In merito all'attività di reporting, l'OdV di Eukrasia provvede a fornire la seguente informativa:

- semestrale, nei confronti del Presidente e del Consiglio di Amministrazione nonché del Collegio Sindacale prevedendo periodici incontri con lo stesso;
- annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione anche con riferimento all'attuazione del Modello nelle Società controllate;
- immediata, ove risultino accertati fatti di particolare significatività, nei confronti del Presidente e del Consiglio di Amministrazione nonché del Collegio Sindacale e Comitato per il Controllo Interno.

In particolare, la relazione semestrale dovrà indicare:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
- le violazioni dei principi Etici da parte di Amministratori e Sindaci.

L'OdV dovrà, altresì, predisporre annualmente un "Programma di Vigilanza" previste per l'anno successivo. Tale Programma individuerà le attività da svolgere, le aree/funzioni coinvolte nella verifica, le tempistiche e le priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel Programma di Vigilanza.

L'OdV dovrà segnalare senza indugio al Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a:

- violazioni del Modello o delle procedure da parte dei lavoratori dipendenti, collaboratori a vario titolo, consulenti, partner – accertate a seguito di segnalazioni o indagini dirette – ritenute fondate e significative;
- carenze organizzative o procedurali rilevate, idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;

- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'OdV documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Amministratore Delegato.

L'OdV inoltre, dovrà riferire senza indugio:

- al Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente, da altri Consiglieri della Società o da membri del Collegio Sindacale o dalla Società di revisione;
- al Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla Società di revisione ovvero da membri del Consiglio di Amministrazione, affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

7. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

7.1 Funzioni del sistema disciplinare

Un efficiente sistema disciplinare rappresenta un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello così come previsto dall'art. 6, par. 2, comma "e" del Decreto.

In particolare, Eukrasia ha inteso fare proprio il codice disciplinare e sanzionatorio da questa

adottato, da considerarsi parte integrante del presente documento (**allegato n. 3**), che verrà diffuso tra i soggetti portatori di interesse in una con il MOG, con le medesime modalità di cui sopra.

I suoi contenuti costituiranno, in ogni caso, oggetto di formazione verso dipendenti, collaboratori e tutti i portatori di interesse, così come il presente MOG e il D.Lgs. 231/01.

Il Sistema disciplinare, individuate le possibili infrazioni, descrive le tipologie di sanzioni applicabili, differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito, tenuto conto delle leggi vigenti che regolano i rapporti di lavoro:

- in primis si fa riferimento ai diversi Contratti nazionali collettivi che disciplinano le diverse categorie di appartenenza dei lavoratori;
- Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), art. 7 Sanzioni disciplinari;
- Legge 604 del 15 luglio 1966 (Norme sui licenziamenti individuali);
- Libro V Codice Civile, art. 2104 Diligenza del Prestatore di lavoro, art. 2105 Obbligo di fedeltà, art. 2106 Sanzioni disciplinari, art. 2118-2119 Licenziamento con e senza preavviso, art. 2392 Responsabilità (degli Amministratori) verso la società, art. 2409 Denuncia al tribunale, art. 2409-sexies Responsabilità (dei controllori e delle società di revisione);

Si rammenti che la definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa dovrà essere attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Qui di seguito si dà brevemente conto dei contenuti del Codice Sanzionatorio recepito da Eukrasia ed adottato da Energia & Servizi Srl, cui, tuttavia, si fa integrale rimando quanto ai contenuti specifici.

Quanto esposto in questa sede può definirsi una generale Linea Guida di comportamento, meglio declinato nel documento "integrale".

7.2 Procedimento e misure disciplinari

7.2.1 Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. A tali comportamenti si applicano pertanto le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

In particolare, per i dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, il Regolamento aziendale di disciplina prevede i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale;
- biasimo inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico, nei limiti stabiliti dal CCNL;
- licenziamento (nei casi previsti dalla legge).

Si precisa che i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente documento sono la violazione di procedure interne previste dal Modello o la tenuta di comportamenti non conformi alle prescrizioni dello stesso e del Codice Etico pure adottato dalla Società.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e, per i Dipendenti, direttamente dal Direttore Generale, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV. Per le situazioni che coinvolgono i Dirigenti della società è chiamato ad intervenire direttamente il CdA.

7.2.2 Membri del Consiglio di Amministrazione

Ancora, in caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CdA, il Consiglio, così come il Collegio Sindacale, vengono immediatamente portati a conoscenza della presunta violazione e, all'esito della dovuta istruttoria, il Consiglio di Amministrazione stesso valuterà di adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni, sino ad arrivare ad attivare il procedimento per la revoca dell'amministratore o degli amministratori che hanno posto in essere la violazione.

In ogni caso, è fatta salva la possibilità di agire per il risarcimento dei danni eventualmente verificatisi in capo alla società.

7.2.3 Collaboratori

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai Collaboratori o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi conferimenti di incarico, nonché ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti (rappresentando anche, nei casi più gravi, possibile causa di risoluzione del contratto medesimo).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle sanzioni accessorie previste dal Decreto.

7.3 I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali e dei Collaboratori in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati poste in essere da Dipendenti e Collaboratori, di cui essi siano venuti a conoscenza.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento *a posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'OdV nel corso delle sue verifiche.

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo adottato da Eukrasia ai fini del Decreto, tutte le strutture aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità sotto esposte.

L'obbligo si estende ai seguenti flussi informativi:

- “segnalazioni”;
- “informazioni”.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV, come previsto nel Regolamento dell'OdV stesso, in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto n. 196/2003.

Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini di Eukrasia, nonché i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i revisori esterni ed i partner, secondo quanto contrattualmente definito, sono tenuti ad informare, sempre e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dal Codice Etico;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

L'OdV potrà, inoltre, chiedere alla Società di revisione informazioni in merito alle notizie rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

Le "segnalazioni" in oggetto dovranno essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

organismodivigilanza@eukrasia.it

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro l'assoluta riservatezza circa l'identità del segnalante nonché l'oggetto della segnalazione, fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Eukrasia o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Informazioni

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, dovrà essere tempestivamente trasmessa all'OdV la seguente documentazione:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai lavoratori dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti o le segnalazioni preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le modifiche alle procure conferite ed al Sistema delle Deleghe e delle Procure adottate;
- eventuali carenze delle procedure vigenti e del Codice Etico;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa.

Oltre a quanto previsto sopra, i Responsabili degli Uffici/Funzioni di Eukrasia nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, sempre e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni di cui ai protocolli/procedure rilevanti ai fini del Decreto.

Peraltro, su base semestrale ed in aggiunta al flusso di informazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza richiede ai Responsabili di Direzione/Funzione di fornire assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

Un dettagliato riepilogo del su descritto dovere e delle modalità di adempimento dello stesso verrà svolto in occasione della prima formazione rivolta ai portatori di interesse, in occasione della diffusione del Modello.

In ogni caso, per conferire maggiore efficacia alla suddetta divulgazione, verrà rilasciato anche un breve documento in forma cartacea, con previsione di firma per avvenuta ricezione, che riepiloghi diritti e doveri dei soggetti coinvolti.

Per tutto quanto qui non espressamente previsto e richiamato si fa integrale rimando al Codice Sanzionatorio allegato e parte integrante del presente documento.

8. I reati ex D. Lgs. 231/2001 nella società EUKRASIA S.r.l.

La tabella di seguito riportata mostra il quadro di sintesi delle aree potenzialmente esposte al rischio, con accanto la tipologia di reato considerata rilevante.

Potenziali aree (soggetti) a rischio	Reati Societari	Contro la Pubblica Amministrazione	Informatici	Sicurezza sul lavoro T.U. 81/08	Contro l'industria e il commercio	Reati in materia di violazione del diritto d'autore	Fattispecie associative
Amministrazione	✓		✓	✓			✓

Ufficio Commerciale		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ufficio Tecnico – Acquisti			✓	✓	✓	✓	✓
Ufficio Tecnico (combustione – meccanica – riduzione azoto)		✓	✓	✓		✓	✓

Sono state predisposte parti speciali per le tipologie di reato riportate in tabella.

Tra queste non rientrano i reati transnazionali, di falsità in monete e contro la personalità individuale, reati contro la fede pubblica, riciclaggio (se non nell'accezione delle violazioni delle disposizioni relative alla circolazione del contante e dei titoli al portatore), reati di market abuse, reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità dello Stato), pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, in quanto dall'analisi effettuata sono risultati non concretamente realizzabili nell'ambito delle attività della società.

In ordine a tutto quanto premesso relativamente alle aree potenzialmente esposte al rischio, si riporta lo schema riassuntivo della mappatura delle aree di rischio (si darà successivamente conto, anche attraverso esemplificazioni pratiche, delle condotte maggiormente rilevanti e a rischio potenzialmente ascrivibili alle aree su descritte).

Soggetto interessato	Contrattazione – elaborazione proposta/offerta per nuovi clienti	Redazione del bilancio aziendale	Richiesta e gestione di finanziamenti pubblici	Contabilizzazione compensi e prestazioni/ gestione del contante	Predisposizione e mantenimento di adeguato sistema di sicurezza sul lavoro	Trattamento e conservazione dei dati – accesso a sistemi informatici protetti	Gestione del personale (in parte esternalizzata)
Amministrazione	X	X	X	X		X	X

Ufficio Commerciale	X		X			X	
Ufficio Tecnico – Acquisti	X		X				
Ufficio Tecnico (combustione – meccanica – riduzione azoto)							

Ecco che, alla luce di tale principio, i due Modelli di Organizzazione, gestione e Controllo non possono dirsi certamente sostitutivi l'uno dell'altro quanto, piuttosto, complementari ed integrativi

Parte speciale 1

Reati societari

PARTE SPECIALE 1: I REATI SOCIETARI

1. Funzione della Parte Speciale prima

La Parte Speciale prima si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari del Modello, ed in particolare dai soggetti coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai reati societari.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che i suddetti soggetti adottino le regole di condotta in trattazione al fine di prevenire la commissione di tali reati.

In particolare, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;

- fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2. I reati societari: esegesi delle norme rilevanti ed esemplificazioni di condotte illecite

Il presente paragrafo si riferisce ai reati societari, secondo le fattispecie contemplate dall'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo a Eukrasia.

2.1 Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 2621 del Codice Civile – False comunicazioni sociali
- Art. 2622 del Codice Civile – False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori
- Art. 2623 e 173 bis del D.Lgs. 58/1998 – Falso in prospetto

Fattispecie

- Esposizioni non veritiere in bilanci, relazioni, comunicazioni sociali od omissioni di informazioni obbligatorie relativamente alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, per ingannare i soci o il pubblico.

Esemplificazioni di condotte illecite

Predisposizione impropria di dati contabili con l'intento di fornire alla struttura competente per la redazione del bilancio una situazione economica e patrimoniale non veritiera tale da alterare il bilancio, attraverso, ad esempio l'alterazione delle riserve tecniche o l'alterazione del calcolo delle imposte di esercizio.

2.2 Tutela penale del capitale sociale

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 2626 del Codice Civile – Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 del Codice Civile – Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 del Codice Civile – Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 del Codice Civile – Operazioni in pregiudizio dei creditori

- Art. 2632 del Codice Civile – Formazione fittizia del capitale

Fattispecie

- Le fattispecie di reato si realizzano nel caso di restituzione anche simulata di conferimenti ai soci ovvero liberazione dei soci dall'obbligo di eseguire i conferimenti, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale o nell'ipotesi di ripartizione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserve.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Stipula di contratti fittizi con un socio/amministratore allo scopo di distribuire gli utili.
- Acquisto o sottoscrizione di azioni della Società o della sua controllante al di fuori dei casi contemplati dagli articoli 2357 e 2359 bis del Codice Civile, causando una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

2.3 Tutela penale del funzionamento della società

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 2636 del Codice Civile – Illecita influenza sull'assemblea
- Art. 2629 bis del Codice Civile – Omessa comunicazione del conflitto d'interessi
- Art. 2625 del Codice Civile – Impedito controllo

Fattispecie

- La condotta illecita si manifesta nel caso di determinazione di maggioranze in assemblea mediante il compimento di atti simulati o fraudolenti.
- Impedimento mediante azioni od omissioni, dello svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alla Società di Revisione.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Impedimento dei controlli sugli adempimenti societari, fiscali, contributivi per mancata archiviazione e conservazione della documentazione.
- Omissioni o falsità nella consegna di documentazione relativa a procure o ad atti societari.
- Comunicazioni non veritiere o incomplete a fronte di richieste di informazioni da parte dell'auditing interno o delle società di certificazione.

2.4 Tutela penale delle funzioni di vigilanza

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 2638 del Codice Civile – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Fattispecie

- Esposizione nelle comunicazioni di fatti non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società ovvero occultamento di fatti sulla suddetta situazione che si sarebbero dovuti comunicare.
- Omissione di comunicazioni obbligatorie.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Esposizione di fatti non veritieri nelle comunicazioni alle Autorità di Vigilanza
- Predisposizione e invio della modulistica di vigilanza con informazioni non veritiere / non complete
- Ostacolo al controllo di INAIL in sede di ispezioni sul rispetto da parte della Società degli adempimenti richiesti dalla normativa sulla sicurezza.

3. Attività sensibili nell'ambito dei reati societari

Le aree di attività della Società più specificatamente a rischio riguardo le fattispecie dei reati societari di cui trattasi sono quelle di competenza dell'area Amministrazione.

4. I presidi e gli strumenti di controllo

4.1 Premessa

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Società devono conoscere e rispettare:

- le norme di comportamento, le procedure e i protocolli preventivi enunciati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel Codice Etico della Società;

- le norme di comportamento, le procedure e i protocolli preventivi enunciati nel presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel proprio Codice Etico;
- le procedure aziendali vigenti, la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa della Società;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

4.2 Principi di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza, non interponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.

4.2.1. Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni

In particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, è fatto divieto di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- illustrare i dati e le informazioni utilizzate in modo tale da fornire una presentazione non corrispondente all'effettivo giudizio maturato sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società e sull'evoluzione della sua attività;

- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

4.2.2. Tutela penale del capitale sociale

In particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, è fatto divieto di:

- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori e terzi in generale, provocando ad essi un danno;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di società controllate fuori dei casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- procedere a formazione e/o aumenti fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale.

4.2.3. Tutela penale del funzionamento della società

In particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo è fatto divieto di porre in essere comportamenti che impediscano materialmente mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che, in altro modo, ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione del Collegio Sindacale o della Società di Revisione.

4.2.4 Tutela penale delle funzioni di vigilanza

In particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, è fatto divieto di:

- omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle Autorità di Vigilanza cui è soggetta l'attività aziendale, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificatamente richiesti dalle predette autorità;
- porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle Autorità pubbliche di Vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti);
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società.

4.3 Principi di controllo


I documenti che contengono comunicazioni ai soci relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società devono essere redatti in base alle specifiche procedure, prassi e logiche aziendali che:

- identificano con chiarezza e completezza le funzioni interessate nonché i dati e le notizie che le stesse devono fornire;
- identificano i criteri per le rilevazioni contabili dei fatti aziendali e per la valutazione delle singole poste;
- determinano le scadenze, gli argomenti oggetto di comunicazione e informativa, l'organizzazione dei relativi flussi e l'eventuale richiesta di rilascio di apposite attestazioni;
- prevedono la trasmissione dei dati ed informazioni alla struttura responsabile della raccolta attraverso un sistema che consente la tracciabilità delle singole operazioni e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema;
- Ruoli e responsabilità definiti:
 - ogni singola struttura è responsabile dei processi che contribuiscono alla produzione delle voci contabili e/o delle attività valutative ad essa demandate e degli eventuali commenti in bilancio di propria competenza;
 - sono definiti diversi profili di utenza per l'accesso alle procedure informatiche ai quali corrispondono specifiche abilitazioni in ragione alle funzioni attribuite;
- Segregazione delle funzioni:
 - il processo di predisposizione dei documenti che contengono comunicazioni ai soci e/o al mercato relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società prevede il coinvolgimento di diverse strutture della Società, responsabili, relativamente alle specifiche competenze, delle diverse fasi del processo amministrativo-contabile.
- Attività di controllo:
 - le attività di predisposizione dei documenti che contengono comunicazioni ai soci e/o al mercato relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società sono soggette a puntuali controlli di completezza e veridicità sia di sistema sia manuali, sia da parte delle strutture interne sia da parte delle strutture esterne incaricate (Sindaci e Revisori).

Vale precisare che dallo scorso mese di gennaio è stata avviata, la fase operativa dell'implementazione delle nuove procedure gestionali nei seguenti settori:

- contabilità generale ed analitica
- tesoreria e pianificazione finanziaria a breve
- budget - controllo di gestione - analisi investimenti e pianificazione finanziaria a medio/lungo termine;
- business intelligence
- protocollo e gestione documentale digitale (già esistente per la protocollazione a valere su piattaforma di Terzi)

e dei sistemi informatici di struttura con rinnovo delle postazioni hardware Utenti e server (solamente quelle oggi risultanti obsoleti), nonché upgrade dei software della famiglia Windows e aggiornamento dell'ambiente intranet/extranet.



Parte speciale 2

Reati contro la
Pubblica
Amministrazione

PARTE SPECIALE 2: I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1. Funzione della Parte Speciale seconda

La Parte Speciale seconda si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari del Modello, ed in particolare dai soggetti coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che i suddetti soggetti adottino le presenti regole di condotta al fine di prevenire la commissione di tali reati.

In particolare, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

1.1 Definizione di Pubblica Amministrazione e di soggetti incaricati di Pubblico Servizio

Obiettivo del presente paragrafo è indicare criteri generali ed un elenco esemplificativo dei soggetti nei cui confronti sono ipotizzabili i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

La nozione di Pubblica Amministrazione considerata ai fini della individuazione delle aree a rischio è stata quella dedotta dagli artt. 357 e 358 c.p., in base ai quali sono pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio tutti coloro che – legati o meno da un rapporto di dipendenza con la Pubblica Amministrazione svolgono un'attività regolata da norme di diritto pubblico e atti autoritativi. Sulla base di tale nozione sono state analizzate le situazioni di possibili rapporti con:

- soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa o amministrativa, quali, ad esempio:
 - o parlamentari e membri del Governo;
 - o consiglieri regionali e provinciali;
 - o parlamentari europei e membri del Consiglio d'Europa;
 - o soggetti che svolgono funzioni accessorie (addetti alla conservazione di atti e documenti parlamentari,
 - o alla redazione di resoconti stenografici, di economato, tecnici, ecc.);
- soggetti che svolgono una pubblica funzione giudiziaria, quali, ad esempio:

- magistrati (magistratura ordinaria di tribunali, Corti d'Appello, Suprema Corte di Cassazione,
- Tribunale Superiore delle Acque, TAR, Consiglio di Stato, Corte Costituzionale, tribunali militari,
- giudici popolari delle Corti d'Assise, giudici di pace, vice pretori onorari ed aggregati, membri di
- collegi arbitrali rituali e di commissioni parlamentari di inchiesta, magistrati della Corte Europea di Giustizia, nonché delle varie corti internazionali, ecc.);
- soggetti che svolgono funzioni collegate (ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, guardia di finanza e carabinieri, cancellieri, segretari, custodi giudiziari, ufficiali giudiziari, messi di conciliazione, curatori fallimentari, operatori addetti al rilascio di certificati presso le cancellerie dei tribunali, periti e consulenti del Pubblico Ministero, commissari liquidatori nelle procedure fallimentari, liquidatori del concordato preventivo, ecc.);
- soggetti che svolgono una pubblica funzione amministrativa, quali, ad esempio:
 - dipendenti dello Stato, di organismi internazionali ed esteri e degli Enti territoriali (ad esempio funzionari e dipendenti dello Stato, dell'Unione Europea, di organismi sopranazionali, di Stati esteri e degli Enti territoriali, ivi comprese le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane; soggetti che svolgano funzioni accessorie rispetto ai fini istituzionali dello Stato, quali componenti dell'ufficio tecnico comunale, membri della commissione edilizia, capo ufficio amministrativo dell'ufficio condoni, messi comunali, addetti alle pratiche riguardanti l'occupazione del suolo pubblico, corrispondenti comunali addetti all'ufficio di collocamento, dipendenti delle aziende di Stato e delle aziende municipalizzate; soggetti addetti all'esazione dei tributi, personale sanitario delle strutture pubbliche, personale dei ministeri, delle soprintendenze, ecc.);
 - dipendenti di altri Enti pubblici, nazionali ed internazionali (ad esempio funzionari e dipendenti della Camera di Commercio, della CONSOB, della Banca d'Italia, delle Autorità di Vigilanza, degli istituti di previdenza pubblica, dell'ISTAT, dell'ONU, della FAO, ecc.);
 - privati esercenti pubbliche funzioni o pubblici servizi (ad esempio notai, soggetti privati dotati di poteri autoritativi operanti in regime di concessione o la cui attività sia comunque regolata da norme di diritto pubblico, ecc.).

Al riguardo, si evidenzia che alle Pubbliche Amministrazioni indicate sono state considerate equiparate quelle che svolgono funzioni analoghe a quelle sopra descritte nell'ambito di organismi comunitari, di altri Stati membri dell'Unione Europea, di Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

Per quanto riguarda i reati di malversazione, indebita percezione di erogazioni e truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (ex. art.24 del Decreto), ai fini del D.Lgs. 231/2001 e del Modello, la Società, in via prudenziale, ha deciso di adottare una interpretazione ampia del concetto di Pubblica Amministrazione.

Di seguito si fornisce un'elencazione volutamente ampia, ma non esaustiva, degli enti pubblici:

- Camera dei Deputati, Senato della Repubblica, Amministrazioni dello Stato, Regioni, enti territoriali e locali, altri enti pubblici non economici, organismi di diritto pubblico comunque denominati e loro associazioni, quali:
 - o Magistratura, Forze Armate e di Polizia (Guardia di Finanza, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, etc.);
 - o ISVAP, Banca d'Italia, U.I.F., CONSOB, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas;
 - o Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e del Territorio, Amministrazioni, aziende e enti del Servizio Sanitario Nazionale, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, Istituti e Scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, Istituzioni universitarie;
 - o ACI – Automobile Club d'Italia, ASI – Agenzia Spaziale italiana, CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNR – Consiglio Nazionale delle Ricerche, CONI – Comitato Olimpico Nazionale, CRI – Croce Rossa italiana, ENEA – Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente, ENPALS – Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, ICE – Istituto nazionale per il commercio estero, INAIL – Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro, INPDAP – Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica, INPS – Istituto nazionale della previdenza sociale, ISS – Istituto superiore di sanità, ISAE – Istituto di Studi e Analisi Economica, ISTAT – Istituto nazionale di statistica, IPZS – Istituto poligrafico e zecca dello Stato, Amministrazione dei Monopoli di Stato, ENASARCO – Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio, ASL – Azienda sanitaria locale.
- Organi della Commissione Europea, Pubblica Amministrazione di Stati esteri.
- Imprese pubbliche e soggetti privati che adempiono una funzione pubblicistica, quali:
 - o Poste Italiane S.p.A., RAI – Radiotelevisione Italiana, Ferrovie dello Stato, Enel S.p.A., Eni S.p.A., Telecom Italia S.p.A., Hera S.p.A., etc.

Per quanto riguarda i reati di concussione e corruzione (ex. art. 25 del Decreto), le figure che assumono rilevanza a tal fine sono pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio:

- ai sensi dell'art. 357, comma 1 del Codice Penale, è considerato pubblico ufficiale colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa (disciplinata da norme di diritto pubblico);
- ai sensi dell'art. 358 del Codice Penale, *“sono incaricati di un pubblico servizio (disciplinato da norme di diritto pubblico ma senza i poteri di natura certificativa autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione) coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*.

L'elemento discriminante per individuare se un soggetto rivesta o meno la qualità di incaricato di un pubblico servizio è rappresentato non dalla natura giuridica dell'ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

I Destinatari del Modello devono prestare la massima attenzione nei rapporti, di qualsiasi tipo ed a qualsiasi livello, con i soggetti sopra elencati ed i loro dirigenti, dipendenti e collaboratori.

2. I reati contro la Pubblica Amministrazione: esegesi delle norme rilevanti ed esemplificazione di condotte illecite

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione secondo le fattispecie contemplate dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo ad Eukrasia

2.1 Malversazione a danno dello Stato

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 316 bis del Codice Penale – Malversazione ai danni dello Stato o dell'Unione Europea

Fattispecie

- La fattispecie di reato si configura nel caso in cui, dopo aver ottenuto contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di impianti e/o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi a cui erano destinate.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Utilizzo di finanziamenti o erogazioni pubbliche per la formazione del personale a scopi diversi rispetto a quelli per i quali erano destinati.

2.2 Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 316 ter del Codice Penale – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Fattispecie

- La fattispecie di reato si realizza nel caso in cui, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla comunità Europea.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Produzione di documentazione non veritiera per l'ottenimento di finanziamenti erogati da un ente pubblico (es. INAIL).

2.3 Concussione e corruzione di funzionari pubblici o di persone incaricate di pubblico servizio

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 317 del Codice Penale – Concussione
- Art. 318 del Codice Penale – Corruzione per un atto d'ufficio
- Art. 319 del Codice Penale – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319 bis del Codice Penale – Circostanze aggravanti
- Art. 320 del Codice Penale – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 321 del Codice Penale – Pene per il corruttore
- Art. 322 del Codice Penale – Istigazione alla corruzione
- Art. 322 bis del Codice Penale – Peculato, concussione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.

Fattispecie

- La fattispecie di reato di corruzione si realizza quando un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio, riceva per sé o un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetti la promessa.
- La fattispecie di reato di concussione si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Selezione di dipendenti con finalità corruttive.
- Creazione di fondi neri da utilizzare a scopo corruttivo mediante l'acquisto di consulenze fittizie.

2.4 Corruzione in atti giudiziari

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 319 ter del Codice Penale – Corruzione in atti giudiziari

Fattispecie

- Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la Società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (un magistrato, un cancelliere o altro funzionario).

Esemplificazioni di condotte illecite

- Versamento di denaro ad un cancelliere del Tribunale affinché accetti delle memorie o delle produzioni documentali fuori termine, consentendo quindi di superare i limiti temporali previsti dai codici di procedura.
- Pagamento di una parcella maggiorata o alterazione dell'incarico dei legali in contatto con Organi giudiziari affinché condizionino favorevolmente l'esito di un processo a carico della Società.

2.5 Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 640 comma 2, n.1 del Codice Penale – Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico

- Art. 640 bis del Codice Penale – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640 ter del Codice Penale – Frode informatica, rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001 solo se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico

Fattispecie

- Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto per la Società, siano posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro ente pubblico o all'Unione Europea).

Esemplificazioni di condotte illecite

- Frode realizzata attraverso collegamenti telematici o trasmissione di dati su supporti informatici a pubbliche Amministrazioni o ad enti pubblici o ad Autorità di vigilanza.

3. Attività sensibili nell'ambito dei reati contro la Pubblica Amministrazione

Le aree di attività della Società più specificatamente a rischio riguardo le fattispecie di reati contro la Pubblica Amministrazione di cui trattasi sono tutte quelle che instaurano intrattengono rapporti, di qualsiasi tipo ed a qualsiasi livello, con i soggetti come ut supra definiti (l'Area Amministrazione, l' Ufficio Commerciale e l'Ufficio Tecnico).

In particolare, tenuto conto, pertanto, dei rapporti intrattenuti con le Amministrazioni Pubbliche, prevalentemente in Italia, sono state individuate le seguenti aree di attività ritenute più specificamente a rischio:

Aree a rischio reato

1. Rapporti con la PA;
2. Finanziamenti pubblici;
3. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e organi ispettivi ministeriali;
4. Contenzioso.

Aree strumentali

- A) Omaggi/liberalità/ godimento di beni aziendali/sponsorizzazioni;
- B) Selezione del personale;
- C) Spese di rappresentanza (gestione dei rimborsi spese);

- D) Sistema di valutazione ed incentivazione del personale (gestione del personale);
- E) Acquisti di beni, servizi e consulenze.

1. Rapporti con la PA

Richiesta di provvedimenti amministrativi occasionali/ad hoc necessari allo svolgimento di attività strumentali a quelle tipiche aziendali e richiesta di autorizzazioni e licenze. In tale ambito rientrano le attività inerenti la richiesta e la gestione di autorizzazioni, licenze, concessioni amministrative e l'invio e la ricezione di documenti alla/dalla PA. Tali attività, infatti, comportano contatti, anche per interposta persona, con pubblici funzionari, competenti sia all'istruttoria della pratica, sia al rilascio, al rinnovo, alla revoca, alla modificazione del provvedimento amministrativo e alla verifica degli adempimenti spettanti alla Società e alle modalità del suo esercizio.

Nell'ambito di tali attività possono essere commessi nell'interesse della persona giuridica reati di corruzione finalizzati ad ottenere un interessamento del pubblico funzionario nella pratica amministrativa, in cambio della dazione o della promessa di una somma di denaro o di altra indebita utilità. Ad ulteriore titolo esemplificativo, si possono citare i seguenti casi:

- corruzione di un pubblico funzionario al fine di ottenere un provvedimento autorizzativo in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e/o gestione dei rifiuti, in cambio di una somma di denaro o di altra utilità;
- truffa aggravata ai danni dello Stato, in relazione all'invio di documentazione falsa alla PA (amministrazioni locali, Enti previdenziali, vigili del fuoco, ecc.) in vista dell'ottenimento di vantaggi per la Società.

1.1. Altri rapporti con Enti appartenenti alla PA

Possono presentare profili di rischio (corruzione ai danni dello Stato/truffa aggravata ai danni dello Stato/ostacolo all'esercizio delle Autorità Pubbliche di vigilanza) le attività svolte da funzioni della Società che intrattengono in via ordinaria rapporti con:

- la CONSOB;
- gli Enti previdenziali e assistenziali per la Gestione dei trattamenti previdenziali e dei relativi accertamenti/ispezioni;
- le Università;
- gli Enti della PA che certificano il Sistema di Qualità aziendale;
- gli Enti preposti alla gestione delle assunzioni di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- gli Enti che si occupano delle fasi di ispezione per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro.

Possono, inoltre, in via astratta presentare profili di rischio (corruzione/truffa aggravata ai danni dello Stato/ostacolo all'esercizio delle Autorità Pubbliche di vigilanza) la predisposizione delle dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi e, più in generale, l'invio e la ricezione di documenti alla/dalla PA. Nell'ambito di tale attività possono essere commessi:

- reati di corruzione, in caso di promessa o dazione di utilità al fine di ottenere indebiti favoritismi in relazione agli adempimenti spettanti alla Società nelle materie sopra indicate (esempio corruzione di un funzionario di Enti previdenziali, di Enti sanitari (es. ASL) o dell'Ispettorato del lavoro, in sede di accertamenti o verifiche, in cambio della promessa di una somma di denaro o di altra utilità);
- reati di truffa aggravata ai danni dello Stato, in caso di induzione in errore della PA in merito agli adempimenti spettanti alla Società nelle materie sopra indicate.

1.2. Rapporti con l'Autorità Nazionale per la Sicurezza

Le attività relative alla gestione dei rapporti con l'Autorità Nazionale per la Sicurezza sono potenzialmente a rischio in quanto potrebbero originare illeciti di cui alle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001, quali la Truffa ai danni dello Stato, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni della Autorità Nazionale per la Sicurezza (ad esempio attraverso la predisposizione di documentazione non veritiera, l'occultamento/omissione di documenti e informazioni rilevanti) e la Corruzione (attraverso la dazione o la promessa di denaro o di altra utilità).

A titolo esemplificativo, si possono citare i seguenti casi:

- corruzione di un pubblico funzionario al fine di ottenere un provvedimento autorizzativo in materia di sicurezza, in cambio di una somma di denaro o di altra utilità;
- truffa aggravata ai danni dello Stato, in relazione all'invio di documentazione falsa all'Autorità in vista dell'ottenimento di vantaggi per la Società.

2. Finanziamenti pubblici

Le attività inerenti l'ottenimento e la rendicontazione di finanziamenti pubblici di qualunque tipo da parte della Società, prevede l'espletamento delle seguenti principali attività:

- effettuare attività di scouting per identificare eventuali opportunità di accesso a finanziamenti pubblici;
- predisporre la documentazione necessaria all'ottenimento di finanziamenti pubblici;
- elaborare i documenti di rendicontazione di stato di avanzamento tecnico/economico inerenti i finanziamenti pubblici.

La gestione dei finanziamenti agevolati e dei contributi espone, in linea di principio, la Società alla commissione del reato di Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea.

Tale fattispecie di reato si realizza nei casi in cui la Società (anche tramite un soggetto esterno) – mediante l'utilizzo di dichiarazioni (scritte o orali) o di altra documentazione materialmente e/o ideologicamente falsa ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute – conseguisse, per sé o per altri, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dallo Stato, da Enti Pubblici o dall'Unione Europea.

Inoltre, la gestione dei finanziamenti agevolati e dei contributi espone, in via potenziale, la Società anche alla commissione dei reati di:

- corruzione, ad esempio in caso di promessa o dazione di utilità al fine di ottenere un parere positivo in ordine all'erogazione del finanziamento ovvero accelerarne i tempi di liquidazione;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni Pubbliche, ad esempio in caso di induzione in errore del pubblico funzionario mediante l'utilizzo di dichiarazioni (scritte o orali) o di altra documentazione materialmente e/o ideologicamente falsa ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute;
- malversazione a danno dello Stato, ad esempio nel caso in la Società abbia mutato la destinazione del finanziamento ricevuto.

3. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e organi ispettivi ministeriali

Il processo di Gestione dei Rapporti con le Autorità di Vigilanza e organi ispettivi ministeriali è potenzialmente a rischio in quanto potrebbe originare illeciti di cui alle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001, quali l'Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità di Vigilanza (ad esempio attraverso la predisposizione di documentazione non veritiera, l'occultamento/omissione di documenti e informazioni rilevanti.) e la Corruzione.

A titolo esemplificativo, si possono citare i seguenti casi:

- corruzione di un rappresentante della Guardia di Finanza in sede di accertamento fiscale, direttamente o tramite l'intermediazione del commercialista della Società, al fine di ottenere un esito favorevole e/o più celere dell'accertamento, in cambio dell'impegno al pagamento di una somma di denaro o la promessa di assunzione di persona gradita;
- corruzione di un funzionario della Consob (o di altra Autorità di vigilanza, anche straniera), al fine di ottenere un trattamento favorevole per la Società in sede di contenzioso amministrativo (ad esempio, relativo all'applicazione di una sanzione amministrativa ai sensi dell'art. 187 bis TUF), in cambio della corresponsione di una somma di denaro, ovvero di altra utilità (ad esempio, l'utilizzo a titolo gratuito di un bene aziendale);
- truffa aggravata ai danni dello Stato, in relazione all'induzione in errore dell'Autorità con funzioni ispettive e di verifica, amministrazione finanziaria ecc., in vista dell'ottenimento di vantaggi/mancate sanzioni per la Società.

4. Contenzioso

In tale ambito rientrano le attività inerenti i diversi tipi di contenzioso, quali quelli in ambito giuslavoristico, amministrativo, tributario, penale o civile, ivi compresi gli arbitrati rituali.

Tali attività, infatti comportano, contatti, anche per interposta persona (ad esempio, legali di fiducia della Società) con gli organi giudiziari o amministrativi, competenti ad istruire e decidere il contenzioso, nonché, eventualmente, con ausiliari dei medesimi, con organi di polizia giudiziaria, Guardia di Finanza, ecc., cui compete lo svolgimento di attività ispettiva o di indagini delegate dall'Autorità giudiziaria.

Nell'ambito di tali attività possono essere commessi nell'interesse della Società, reati di corruzione, truffa aggravata ai danni dello Stato, finalizzati ad assicurare all'Ente vantaggi di diversa natura nella gestione del contenzioso.

A titolo esemplificativo, si possono citare i seguenti casi:

- corruzione di un magistrato o di un componente del collegio arbitrale, anche tramite l'intermediazione del legale di fiducia della Società, al fine di ottenere una pronuncia in sede civile di condanna delle controparte, in cambio, ad esempio, della promessa di una somma di denaro da accreditare su un conto intestato ad una Società estera facente capo al medesimo;
- corruzione di un ausiliario di un magistrato al fine di indurlo ad occultare un documento sfavorevole per la Società, contenuto nel fascicolo del procedimento, in cambio, ad esempio, del pagamento di una somma di denaro;
- corruzione di un magistrato della Corte di Giustizia europea per ottenere una pronuncia favorevole alla Società, in cambio della promessa di vantaggi indebiti (ad esempio, la messa a disposizione di un appartamento o l'attribuzione di consulenze fittizie retribuite dalla Società);
- corruzione di un Pubblico Ministero, al fine di ottenere la revoca di un provvedimento di sequestro avente ad oggetto beni della Società, disposto nell'ambito di un procedimento penale, in cambio della promessa di una somma di denaro o di altra utilità;
- truffa aggravata ai danni dello Stato, in relazione all'induzione in errore dell'Autorità giudiziaria, Autorità amministrative con funzioni ispettive e di verifica, amministrazione finanziaria ecc., in vista dell'ottenimento di vantaggi per la Società.

A) Omaggi/liberalità/ godimento di beni aziendali/sponsorizzazioni

I processi di gestione delle sponsorizzazioni, omaggi, donazioni e liberalità, costituiscono delle possibili modalità strumentali attraverso cui, in linea di principio, può essere commesso il reato di corruzione.

La gestione anomala di tali attività potrebbe costituire, infatti, un potenziale strumento per la commissione del reato di corruzione verso dipendenti e rappresentanti della PA per ottenerne

favori nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali (es.: acquisizione di ordini/contratti, ottenimento di licenze, ecc.).

La gestione delle prestazioni gratuite erogate in qualsiasi forma dalla Società a titolo di omaggio a favore della clientela o di terzi (omaggi in occasione di ricorrenze, pranzi, viaggi e soggiorni; messa a disposizione di beni aziendali, ecc.) si presenta a rischio in quanto possibile forma di corresponsione di utilità non dovute a pubblici funzionari o soggetti ad essi collegati. Si pensi, ad esempio all'invio ad un pubblico funzionario, in occasione della conclusione di un contratto, di un omaggio non di "modico valore" quale corrispettivo all'interessamento di detto funzionario nella pratica relativa alla Società.

Con particolare riferimento ai contratti di sponsorizzazioni si evidenzia che, in via astratta, un contratto per la fornitura di sponsorizzazioni può essere utilizzato dalla Società come mezzo per creare disponibilità occulte. Ciò può avvenire allorché vengano fatti artificialmente figurare costi a carico della Società superiori al valore economico delle prestazioni di sponsorizzazione fornite al fine di creare disponibilità occulte. Si cita a titolo esemplificativo il caso della sponsorizzazione di manifestazioni o iniziative sportive nelle quali viene fatto figurare come versato dalla Società un corrispettivo superiore a quello effettivamente destinato alla sponsorizzazione, con l'intesa che il soggetto sponsorizzato restituirà, in forma occulta, parte del corrispettivo alla Società sponsorizzante. L'insidiosità di tale condotta appare particolarmente marcata in considerazione della natura immateriale della prestazione oggetto del contratto e quindi della difficoltà di identificare l'effettivo valore economico della prestazione resa.

I processi in analisi possono, inoltre, presentare profili di rischio nell'ipotesi in cui siano sponsorizzati eventi/manifestazioni di gradimento su indicazione del funzionario pubblico al fine di:

- ottenere privilegi o vantaggi indebiti o non dovuti per la Società;
- effettuate donazioni/liberalità a soggetti riconducibili a funzionari pubblici;
- effettuate donazioni/liberalità "falsate" al fine di rendere disponibili somme di denaro/beni utilizzabili
- per fini corruttivi.

B) Selezione del personale

Il processo di selezione ed assunzione del personale costituisce una delle modalità strumentali attraverso cui, in linea di principio, può essere commesso il reato di corruzione. La selezione del personale presenta, infatti, profili di rischio in quanto possibile forma di retribuzione indiretta a favore di pubblici funzionari quale corrispettivo dell'interessamento in una pratica relativa alla Società: si pensi, ad esempio, alla prospettata assunzione di un familiare del pubblico funzionario (o, in futuro, dello stesso pubblico funzionario) presso la Società, in vista del compimento di atti in suo favore.

A titolo esemplificativo, si può rappresentare il caso della corruzione di un pubblico funzionario attraverso la promessa di assunzione di un familiare (o, in futuro, dello stesso pubblico funzionario) presso la Società, in vista del compimento di atti in suo favore.

C) Spese di rappresentanza

Le spese di rappresentanza costituiscono una delle modalità strumentali attraverso cui, in linea di principio, può essere commesso il reato di corruzione ovvero una modalità attraverso cui la Società può creare disponibilità occulte. Si cita, a titolo esemplificativo, il caso della corruzione di un pubblico funzionario attraverso il sostenimento di costi ed oneri che la Società indica quali spese di rappresentanza per giustificare il connesso esborso finanziario.

Tali spese potrebbero, pertanto, costituire, il potenziale strumento attraverso il quale commettere il reato di corruzione verso pubblici dipendenti o incaricati di pubblico servizio.

D) Sistema di valutazione ed incentivazione del personale

Il processo di valutazione ed incentivazione del personale e, più in generale, la gestione del personale può presentare profili di rischio nell'ipotesi in cui siano:

- riconosciuti ad un congiunto (o persona gradita) di un pubblico funzionario, privilegi o vantaggi professionali indebiti o non dovuti e collegati all'interessamento del pubblico funzionario medesimo in una pratica d'interesse della Società;
- assegnati a dipendenti bonus/incentivi sproporzionati rispetto alla parte fissa del loro compenso (o legati ad uno specifico obiettivo, esempio ottenimento di un determinato contratto) potendo ciò spingere il lavoratore dipendente a compiere atti di corruzione per raggiungere i propri obiettivi;
- riconosciuti bonus/incentivi "ingiustificati" al fine di rendere disponibili somme di denaro utilizzabili per fini corruttivi sia direttamente attraverso l'accreditamento da parte del lavoratore dipendente di somma, o parte di essa, su un conto intestato ad una Società estera facente capo al pubblico funzionario anche indirettamente.

E) Acquisti di beni, servizi e consulenze

Il processo di gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze e la relativa liquidazione delle fatture, costituisce una delle potenziali modalità attraverso la quale, in linea di principio, può essere commesso il reato di corruzione. Il reato di corruzione potrebbe, infatti, essere commesso attraverso la gestione poco trasparente del processo di selezione del fornitore/professionista (ad esempio, con la creazione di fondi a seguito di servizi contrattualizzati a prezzi superiori a quelli di mercato o con l'assegnazione di incarichi a persone o Società vicine o gradite ai soggetti pubblici, al fine di ottenere favori nell'ambito delle attività aziendali).

Pertanto il conferimento di consulenze/emissione di ordini di acquisto può anzitutto risultare strumentale alla corresponsione di indebite utilità a favore di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio: si pensi, ad esempio, al caso dell'attribuzione di un fittizio contratto di consulenza – e del riconoscimento del relativo compenso – a favore di un pubblico agente (o di suoi familiari o Enti allo stesso riconducibili) al fine di compensarne gli indebiti favori o di ottenere un indebito vantaggio.

Inoltre, attraverso il conferimento di contratti di consulenza/emissione di ordini di acquisto di beni fittizi, la Società può:

- costituire indebite provviste finanziarie da utilizzare per la corruzione di pubblici agenti;
- essere altresì utilizzata quale forma di retribuzione di prestazioni indebite erogate da pubblici funzionari (si pensi, a titolo esemplificativo, alla stipulazione di un contratto di consulenza a favore di un familiare di un pubblico funzionario, quale corrispettivo dell'interessamento da parte del medesimo in una pratica relativa alla Società).

Particolare attenzione deve essere altresì rivolta al conferimento di contratti di consulenza o prestazione professionale a favore di soggetti terzi che potrebbero – al fine di avvalorare la propria attività – utilizzare una parte dei compensi pattuiti per attribuire indebiti vantaggi a favore di pubblici funzionari e nell'interesse della Società.

Infine si evidenzia che i contratti di consulenza o prestazione professionale sono particolarmente a rischio in quanto presentano, rispetto alla fornitura di beni, una maggiore difficoltà di individuare valore e contenuti della prestazione.

4. I presidi e gli strumenti di controllo

4.1 Premessa

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Società devono conoscere e rispettare:

- le norme di comportamento, le procedure e i protocolli preventivi enunciati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel Codice Etico;
- le norme di comportamento, le procedure e i protocolli preventivi enunciati nel presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel proprio Codice Etico;
- le procedure aziendali vigenti, la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa della società;

- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

4.2 Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano agli organi sociali e ai dipendenti in via diretta ed ai collaboratori in forza di apposite clausole contrattuali.

I Responsabili delle funzioni in contatto con la Pubblica Amministrazione devono:

- provvedere almeno annualmente a formare i propri collaboratori, fornendo direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali ed informali intrattenuti con i diversi soggetti pubblici, trasferendo conoscenza della normativa e consapevolezza delle situazioni a rischio di reato;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità dei flussi informativi verso la Pubblica Amministrazione.

Gli incarichi, conferiti a soggetti esterni, di rappresentare la Società nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere assegnati in modo formale.

I Destinatari che siano membri di organi elettivi di Pubbliche Amministrazioni ovvero che collaborino, anche in veste di dipendenti, con le Pubbliche Amministrazioni, si astengono dal compiere atti nei quali essi siano portatori di interessi in potenziale conflitto con quelli della Società.

Di seguito sono dettagliati i principi di comportamento specifici per prevenire il compimento di ciascuna tipologia di Reato.

4.2.1 Malversazione a danno dello Stato

In particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo è fatto divieto ai Destinatari di destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti.

4.2.2 Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

In particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo è fatto divieto ai Destinatari di:

- esibire alla Pubblica Amministrazione documenti/dati falsi o alterati;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione.

4.2.3 Concussione e corruzione di funzionari pubblici

In particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo è fatto divieto ai Destinatari di:

- chiedere o indurre i soggetti della Pubblica Amministrazione a trattamenti di favore;

- promettere o effettuare erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- promettere o concedere omaggi/regalie non di modico valore;
- riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni, che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti;
- promettere o accordare somme di denaro, doni, prestazioni gratuite o vantaggi di qualsiasi natura a pubblici ufficiali o persone incaricate di pubblico servizio al fine di favorire interessi della Società.

4.2.4 Corruzione in atti giudiziari

In particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo è fatto divieto ai Destinatari di:

- effettuare pagamenti di parcelle maggiorate ai legali o di altri soggetti coinvolti in processi di rappresentanza legale della Società al fine di costituire fondi per comportamenti corruttivi;
- adottare comportamenti contrari alle leggi e al Codice Etico, in tutte le fasi del procedimento anche a mezzo di professionisti esterni e soggetti terzi per favorire indebitamente gli interessi della Società.

4.2.5 Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico

In particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo è fatto divieto ai Destinatari di tenere condotte ingannevoli che possano indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti.

4.3 Principi di controllo

4.3.1 Malversazione a danno dello Stato e indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Le strutture della Società, a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di richiesta e gestione di contributi, sovvenzioni e finanziamenti pubblici sono tenute ad osservare le modalità esposte nel presente Modello, le procedure aziendali predisposte.

In particolare la richiesta di contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici deve avvenire in conformità ad apposite procedure formalizzate ed appositi controlli.

Il sistema di controllo a presidio si basa sui seguenti fattori:

- Ruoli e responsabilità definiti:

- tutti i soggetti che intervengono a qualsiasi titolo nella gestione delle richieste di concessione di contributi, sovvenzioni e finanziamenti che abbiano carattere pubblico devono essere individuati ed autorizzati dal Direttore della struttura di riferimento tramite delega interna, da conservare a cura della struttura medesima;
 - le richieste di contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici sono sottoscritte dal Responsabile della struttura competente specificamente e formalmente facoltizzato in virtù del vigente sistema dei poteri e delle deleghe;
 - in caso di ricorso a consulenti esterni, il processo di attribuzione dell'incarico avviene secondo le modalità previste dalle procedure aziendali, in ogni caso prevedendo l'acquisizione di una pluralità di offerte e la scelta mediante criteri oggettivi e codificati.
- Segregazione delle funzioni:
 - la struttura competente attribuisce a ciascun ufficio le attività operative e di controllo, al fine di garantire la contrapposizione dei ruoli tra i soggetti che gestiscono le fasi istruttorie e realizzative e i soggetti deputati alle attività di verifica.
 - Attività di controllo:
 - la struttura competente è responsabile della verifica della coerenza dei contenuti del progetto rispetto a quanto disposto dalle direttive del bando di finanziamento;
 - la struttura competente è altresì responsabile dei controlli sulla regolarità formale e sostanziale della documentazione da consegnare per l'accesso al bando di finanziamento;
 - verifica sulla puntuale e corretta contabilizzazione degli introiti.
 - Tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali:
 - al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità e delle motivazioni delle scelte effettuate, la struttura di volta in volta interessata è responsabile dell'archiviazione e della conservazione di tutta la documentazione prodotta, ivi inclusa quella trasmessa all'ente finanziatore, anche in via telematica o elettronica, inerente alla esecuzione degli adempimenti svolti nell'ambito delle attività di richiesta di contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici.

4.3.2 Concussione e corruzione di funzionari pubblici e truffa in danno dello stato

Le strutture della Società e i collaboratori, a qualsiasi titolo coinvolte in attività che comportano rapporti con la Pubblica Amministrazione sono tenuti ad osservare le modalità esposte nel presente Modello nonché le procedure aziendali predisposte.

Il sistema di controllo atto a prevenire i reati di concussione e corruzione e truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, si basa sui seguenti fattori:

- Ruoli e responsabilità definiti:
 - gli atti che impegnano contrattualmente la Società nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere sottoscritti soltanto dai soggetti appositamente incaricati;
 - la gestione dei rapporti con i funzionari pubblici in caso di accertamenti/sopralluoghi è attribuita al Responsabile della struttura competente e/o ai soggetti da quest'ultimo appositamente individuati;
 - al fine di evitare la generazione di fondi da utilizzare per azioni corruttive, il processo degli acquisti avviene secondo apposita procedura aziendale formalizzata che prevede che l'approvazione della richiesta di acquisto, la scelta dei fornitori, il perfezionamento del contratto, l'emissione dell'ordine e l'autorizzazione al pagamento spettino esclusivamente ai soggetti muniti di idonee facoltà in base al sistema di poteri e deleghe in essere;
 - la scelta dei fornitori di beni e servizi e dei professionisti avviene tra i nominativi selezionati in base a criteri individuati nell'ambito della normativa interna, fatte salve esigenze/forniture occasionali che devono essere adeguatamente motivate;
 - il processo di selezione e assunzione del personale è accentrato in capo alla Società che riceve le richieste formali di nuovo personale da parte delle strutture interessate e le valuta in coerenza con il budget ed i piani interni di sviluppo;
 - sono definiti diversi profili di utenza per l'accesso a procedure informatiche ai quali corrispondono specifiche abilitazioni in ragione delle funzioni attribuite (per quanto qui non espressamente previsto si fa rinvio a quanto disciplinato dal D.P.S. ex DLgs 196/2003);
 - il pagamento delle fatture è effettuato da una specifica struttura aziendale dedicata.
- Segregazione dei compiti:
 - è compito del Responsabile della struttura interessata dalla visita ispettiva, dopo aver accertato l'oggetto dell'ispezione, individuare le risorse deputate a gestire i rapporti con i funzionari pubblici durante la loro permanenza presso la Società. Nei casi particolarmente rilevanti l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato della visita ispettiva in atto e di eventuali prescrizioni o eccezioni rilevate dall'Autorità.
- Attività di controllo:

- la stipula di contratti da parte della Società con soggetti pubblici deve avvenire in conformità ad apposite procedure diramate dalle Direzioni competenti, che prevedono specifici controlli ed anche appositi blocchi automatici sul sistema informativo;
- la normativa interna di riferimento identifica i controlli che devono essere svolti dalle strutture competenti in merito a:
 - verifica dei limiti di spesa e di pertinenza della stessa;
 - monitoraggio degli incarichi affidati a professionisti/consulenti e del relativo corrispettivo;
- Tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali:
 - per ciascuna fase rilevante degli accordi con la Pubblica Amministrazione le procedure della Società prevedono che la documentazione prodotta venga, archiviata dalla struttura competente in apposito fascicolo da tenere aggiornato, con modalità formalizzata, nel corso dello svolgimento dell'attività;
 - ogni accordo/convenzione/contratto con la Pubblica Amministrazione è formalizzato in un documento debitamente firmato da soggetti muniti di idonei poteri in base al sistema dei poteri e delle deleghe in essere;
 - la realizzazione delle operazioni nella esecuzione degli adempimenti contrattuali verso la Pubblica Amministrazione prevede l'utilizzo di sistemi informatici di supporto che garantiscono la tracciabilità delle informazioni elaborate. Le strutture provvedono alla archiviazione della documentazione cartacea inerente all'esecuzione degli adempimenti svolti;
 - la struttura di volta in volta interessata è responsabile dell'archiviazione e della conservazione della documentazione di competenza prodotta anche in via telematica o elettronica, inerente alla esecuzione degli adempimenti svolti nell'ambito della gestione del processo di acquisto di beni e servizi, con particolare riferimento alla fase di individuazione del fornitore/professionista in termini di motivazione della scelta e pertinenza/congruità della spesa;
 - la struttura di volta in volta interessata è responsabile dell'archiviazione e della conservazione della documentazione di competenza prodotta anche in via telematica o elettronica, inerente al processo di selezione e assunzione del personale e di selezione dei fiduciari.

4.3.3 Corruzione in atti giudiziari

Il sistema di controllo atto a prevenire il reato di corruzione in atti giudiziari si basa sui seguenti fattori:

- Ruoli e responsabilità definiti:
 - la gestione dei contenziosi e degli accordi transattivi prevede l'accentramento delle responsabilità di indirizzo e/o gestione e monitoraggio in capo a diverse strutture della Società a seconda che si tratti di profili giuridici di natura amministrativa, civile, penale, fiscale, giuslavoristica e previdenziale. Nell'ambito di ciascuna fase del processo:
 - il sistema dei poteri e delle deleghe stabilisce la chiara attribuzione dei poteri relativi alla definizione delle transazioni, nonché le facoltà di autonomia per la gestione del contenzioso;
 - il conferimento degli incarichi a legali esterni avviene nell'ambito dell'albo predisposto. Eventuali incarichi a legali esterni diversi da quelli individuati nell'albo devono essere adeguatamente motivati e autorizzati dal Responsabile della struttura competente;
 - la struttura competente effettua un costante monitoraggio degli sviluppi processuali per poter prontamente valutare opportunità transattive che dovessero profilarsi all'esito dell'attività istruttoria o in corso di causa.
- Attività di controllo:
 - le strutture competenti provvedono periodicamente alla rilevazione e monitoraggio delle vertenze pendenti e alla verifica della regolarità, completezza e correttezza di tutti gli adempimenti connessi a vertenze e transazioni.
- Tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali:
 - ciascuna fase rilevante del contenzioso deve risultare da apposita documentazione scritta;
 - al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità e delle motivazioni delle scelte effettuate, la struttura competente è responsabile dell'archiviazione e della conservazione della documentazione di competenza, anche in via telematica o elettronica, inerente alla esecuzione degli adempimenti svolti nell'ambito delle attività di gestione dei contenziosi e degli accordi transattivi.

Vale precisare che dallo scorso mese di gennaio è stata avviata la fase operativa dell'implementazione delle nuove procedure gestionali nei seguenti settori:

- contabilità generale ed analitica
- tesoreria e pianificazione finanziaria a breve

- budget - controllo di gestione - analisi investimenti e pianificazione finanziaria a medio/lungo termine;
- business intelligence
- protocollo e gestione documentale digitale (già esistente per la protocollazione a valere su piattaforma di Terzi) e dei sistemi informatici di struttura con rinnovo delle postazioni hardware Utenti e server (solamente quelle oggi risultanti obsolete), nonché upgrade dei software della famiglia Windows e aggiornamento dell'ambiente intranet/extranet.

Parte speciale 3

Le nuove
fattispecie di reato
in materia di tutela
della salute e della
sicurezza sul
lavoro

PARTE SPECIALE 3: I REATI DI CUI AL T.U. 81/2008

1. Premesse e Funzione della Parte Speciale terza

La Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha introdotto l'art. 25 septies del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "Decreto"), articolo in seguito sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (di seguito anche "Testo Unico per la Sicurezza" o anche "TUS"), che prevede la responsabilità degli enti per i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'articolo 9 del suddetto provvedimento prevede, infatti, l'inserimento, dopo l'articolo 25-sexies del decreto, dell'articolo 25-septies che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.**

L' **Art. 9. della L. 123/07**, rubricato "Modifica del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231", testualmente prevede:

Dopo l'articolo 25-sexies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è inserito il seguente: «Art. 25-septies. - (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) – 1. In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.

Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno».

L'intera Legge 123/07 è oggi confluita nel T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro che funge da riferimento anche ai fini della disciplina della responsabilità penale delle imprese.

La norma del T.U. che stabilisce il punto di contatto tra i due testi di legge è l'art. 30 del T.U., che specificamente disciplina il rapporto che deve esistere tra i Modelli di Organizzazione, gestione e Controllo e la prevenzione dei reati in considerazione.

Il TUS, all'art. 30 infatti ha altresì fornito i principi su cui si devono basare i modelli di organizzazione e di gestione ex decreto legislativo n. 231/2001 con specifico riferimento alla prevenzione dei reati commessi in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prevedendo in particolare che il modello sia adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

1. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

2. 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, formazione ed addestramento 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.

In particolare, tale modello organizzativo e gestionale deve prevedere:

- a) idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra;
- b) 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;
- c) 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.

La Parte Speciale terza si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari del Modello, ed in particolare dai soggetti coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai reati di omicidio colposo e di lesioni colpose in conseguenza della violazione delle norme dettate in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In sostanza riporta gli esiti del risk assessment effettuato per la definizione delle attività a rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 septies e gli strumenti di controllo di cui Eukrasia è dotata al fine di prevenirne la commissione, nonché il sistema disciplinare specificamente applicabile in caso di violazione delle disposizioni presenti in tale documento.

Lo scopo preventivo è di particolare importanza dal momento che obiettivo primario della norma penale è, in questo caso, il potenziamento degli strumenti di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In particolare, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2. I reati di omicidio colposo e lesioni colpose, derivanti dall'inosservanza degli obblighi dettati a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: esegesi delle norme rilevanti ed esemplificazioni di condotte illecite

I reati afferenti all'art. 25 septies del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 sono:

- a) omicidio colposo (art. 589 c.p.) che si configura nel caso in cui si cagioni la morte di una persona;
- b) lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) che si configura nel caso in cui si cagionino ad una persona lesioni gravi o gravissime.

Art. 589 c.p. - Omicidio colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a cinque anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.

Art. 590 c.p. - Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309 (lire seicentomila) .

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 (lire duecentoquarantamila) a euro 619 (un milione e duecentomila); se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 (lire seicentomila) a euro 1.239 (due milioni e quattrocentomila) .

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

A norma dell'art. 583 c.p. le lesioni si considerano:

1. gravi nel caso in cui: dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

2. gravissime se dal fatto deriva: una malattia certamente o probabilmente insanabile; la perdita di un senso; la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Ai fini della configurabilità di tali reati, non è necessario che il soggetto attivo abbia agito con coscienza e volontà di cagionare l'evento lesivo, essendo sufficiente la mera negligenza, imprudenza o imperizia dello stesso, ovvero l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline nonché la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene ed alla salute sul lavoro (c.d. "colpa specifica") configurando un interesse o vantaggio dell'ente (a titolo esemplificativo risparmio sulle misure di prevenzione degli infortuni; sui costi di manutenzione; sui costi di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori; etc...).

3. Analisi giuridica delle norme ed esemplificazione di condotte rilevanti

E' piuttosto complesso formulare un esempio calzante, in quanto risulta difficoltoso il coordinamento tra uno dei presupposti fondamentali per il sorgere della responsabilità dell'ente, ovvero che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (pertanto sottintendendo l'elemento soggettivo del dolo, anche nella sua veste "eventuale"), e la struttura stessa dei nuovi illeciti penali introdotti, invece a matrice "colposa".

Tuttavia, si può ipotizzare, almeno in astratto, che l'ente tragga un vantaggio o abbia interesse a non impiegare risorse economiche in materia di sicurezza sul lavoro, più in concreto, che non preveda un adeguato budget relativo alla salute e sicurezza sul lavoro.

In realtà anche alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali¹, la finalità della tutela introdotta è, infatti, proprio di punire quegli enti che intendano risparmiare risorse in materia di prevenzione degli infortuni, esponendo i lavoratori e la loro salute ad inutili rischi, inutili in quanto evitabili con l'adozione delle misure preventive e precauzionali previste dalla normativa (T.U. 81/08 così come modificato dal DLgs 106/2009).

Pertanto, si potrebbe immaginare **una delibera della Società (e per essa del suo organo deliberativo) che approvi un budget di spesa per gli interventi in materia di sicurezza sul lavoro, individuati come indispensabili, inferiore al necessario, senza giustificazioni apparenti (lo scopo implicito, evidentemente, dovrebbe essere quello di “risparmiare” risorse, per trarne un vantaggio illecito).**

Nel caso in cui intervenga un fatto dannoso grave o gravissimo a carico di un dipendente, di un cliente, ovvero di un soggetto dipendente dell'appaltatore dei lavori su commissione ed intesa con la Società, andrà in concreto verificato se detto fatto, in violazione delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, sia eziologicamente riferibile ad una errata impostazione (nei termini di un ingiustificato risparmio di costi, con palese accettazione del rischio dell'evento) del sistema organizzativo di Eukrasia.

Sussistendo le risorse economiche adeguate, ed una corretta disciplina interna che regoli i compiti degli addetti, a tutti i livelli del sistema di sicurezza ai sensi del T.U. 81/08, la Società avrà più agio a dimostrare la propria estraneità al fatto, con la concreta possibilità di andare indenne da rilievi e responsabilità ex D.Lgs. 231/01.

In tali casi, l'eventualmente responsabilità penale sarà necessariamente posta a carico del solo (o dei soli) soggetto agente, che avrà erroneamente applicato (o disapplicato) le normative interne dell'azienda..

Di tale comportamenti l'agente risponderà, ricorrendone i presupposti, in via penale, mentre la Società resterà responsabile ai sensi dell'art. 2049 c.c., con facoltà di rivalsa verso il dipendente.

4. Le aree di rischio

Si tratta di reati con alta capacità lesiva ma la loro collocazione corretta è soltanto ai vertici dell'organizzazione aziendale – Consiglio di Amministrazione – dai quali dipende l'adozione delle decisioni finali.

Con precipuo riferimento ai reati oggetto della presente Parte si evidenzia, con riguardo alla inventariazione degli ambiti aziendali, che non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, poiché tali reati potrebbero interessare la totalità delle componenti aziendali.

¹ Si veda, in tal senso, sentenza Tribunale di Trani sezione distaccata di Molfetta - giudice dr. Lorenzo Gadaleta (dep.) - ud. 26 ottobre 2009

Per definire preliminarmente le attività sensibili, ai sensi dell'art. 25 – septies del D. Lgs. 231/2001, occorre pertanto considerare le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere commesso il reato per violazione colposa, da parte della società, della normativa e delle misure di prevenzione esistenti a tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ai presenti fini, l'evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo, ovvero mediante un atteggiamento omissivo (l'agente semplicemente non interviene a impedire l'evento dannoso). Di norma, si ravviserà una condotta attiva nel dipendente che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva sarà usualmente ravvisabile nel personale apicale che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo e in tal modo non interviene ad impedire l'evento da altri causato.

Un soggetto risponde della propria condotta colposa omissiva soltanto se riveste nei confronti della vittima una posizione di garanzia.

In altri termini, i reati oggetto della presente Parte potrebbero astrattamente essere commessi in tutti i casi in cui vi sia, in seno all'azienda, una violazione degli obblighi e delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In proposito, Eukrasia S.r.l. ha ritenuto strategico, anche nel rispetto della normativa vigente in materia, con riguardo alle fattispecie previste dalla L. n. 123/2007, ora T.U. 81/08, effettuare la valutazione dei rischi lavorativi mediante la predisposizione di un proprio "Documento di Valutazione dei Rischi" (di seguito anche "DVR").

Ai fini della redazione della presente Parte, Eukrasia S.r.l. ha considerato, pertanto, i rischi riportati nel Documento di Valutazione Rischi, redatto ai sensi della normativa prevenzionistica vigente:

- a) rischi connessi all'utilizzo di videoterminali;
- b) rischi di folgorazioni;
- c) rischi di incendio;
- d) rischi di movimentazione manuale dei carichi;
- e) rischi di esposizione ad agenti chimici, fisici e cancerogeni;
- f) rischi da stress di lavoro correlato;
- g) rischio rumore;
- h) rischio da vibrazioni meccaniche.

Inoltre, lo stesso documento individua i seguenti fattori di rischio per i Lavoratori:

- a) rischi per l'incolumità fisica dei lavoratori:
 - scivolamenti;
 - caduta;
 - taglio;

- urti;

b) rischi per la salute dei lavoratori;

c) fattori gestionali di prevenzione: misure generali di tutela e prevenzione presenti in azienda, aventi a che fare con gli aspetti organizzativi, gestionali, formativi e procedurali.

Ciò detto, occorre ribadire che Eukrasia si impegna, come previsto dalla normativa vigente, a garantire il rispetto della normativa in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché ad assicurare, in generale, un ambiente di lavoro sicuro, sano e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche attraverso:

- la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;

- la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che, nell'attività di prevenzione, integri in modo coerente le condizioni tecniche, produttive dell'azienda, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

- l'eliminazione dei rischi ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo – e, quindi, la loro gestione - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;

- la riduzione dei rischi alla fonte;

- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;

- la limitazione al minimo del numero di Lavoratori che sono, o che possono essere, esposti a rischi;

- compatibilmente con la tipologia della propria attività di impresa, l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sul luogo di lavoro;

- la definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale, fermo restando che le prime dovranno avere priorità sulle seconde;

- il controllo sanitario dei Lavoratori in funzione dei rischi specifici;

- l'allontanamento di un Lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e, ove possibile, la destinazione ad altra mansione;

- la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla consultazione preventiva dei soggetti interessati in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;

- la formazione, l'informazione e l'addestramento adeguati dei Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, rispetto alle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare la consapevolezza della importanza della conformità delle azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle

regole dettate dallo stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta all'informazione, formazione ed addestramento dei soggetti che svolgono compiti che possono incidere sulla salute e la sicurezza sul lavoro;

- la formalizzazione di istruzioni adeguate ai Lavoratori;
- la definizione di adeguate misure igieniche, nonché di adeguate misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei Lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento a sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- l'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

Le misure relative alla sicurezza e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i Lavoratori.

5. I presidi e gli strumenti di controllo

Occorre fare riferimento all'art. 30 del T.U. 81/08, il quale detta dei criteri generali che l'ente deve seguire al fine di ottenere dei Modelli con effettiva idoneità preventiva rispetto alle fattispecie che possono dare luogo alla penale responsabilità dell'ente e, segnatamente, i reati di lesioni personali colpose e di omicidio colposo, commessi in violazione delle norme dettate in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le Linee Guida di Confindustria, cui si è più volte fatto riferimento, prendono atto del recepimento, all'interno del D.Lgs. 231/01, dei reati conseguenti la violazione/inosservanza delle norme dettate a tutela della salute e sicurezza sul lavoro e si esprimono sui seguenti punti focali:

- identificazione dei rischi;
- progettazione del sistema di controlli: con riferimento al rischio di comportamenti illeciti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, si richiama il "sistema degli adempimenti obbligatori" previsto dal D.Lgs. 626/94, di per sé ritenuto idoneo (laddove opportunamente integrato/adequato in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001) "agli effetti esonerativi dello stesso D. Lgs. n. 231/2001": tradotto, significa che laddove l'ente si sia posto in linea con le richieste di adempimento contenute nel D.Lgs. 626/94 (ora T.U. 81/08), si presume anche che le misure preventive adottate di conseguenza possano essere idonee anche ai fini preventivi per la responsabilità penale delle imprese.

L'ente è dunque chiamato, così come in effetti ha fatto Eukrasia, ad implementare quello che viene definito dal T.U. 81/08 un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro, elaborato secondo i canoni del medesimo Testo.

Eukrasia, dopo aver posto in essere tutti gli adempimenti richiesti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha ritenuto di compendiare la propria procedura operativa all'interno di una sorta di organigramma di sintesi, da considerarsi parte integrante del presente documento e che viene allegato in copia.

Il sistema elaborato tiene conto di un limite per l'efficacia preventiva dello stesso, identificabile con il c.d. rischio accettabile, vale a dire una soglia oltre la quale non è pensabile estendere i doveri di prevenzione e controllo dell'ente senza correre il rischio di paralizzarne l'attività.

Infatti, secondo l'interpretazione fornita da Confindustria: "nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) che violi il modello organizzativo di prevenzione (e i sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme dettate a prevenzione) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo". Tradotto in termini pratici significa che, in linea di principio, non sussisterebbero gli elementi per ravvisare la responsabilità dell'ente nel momento in cui questo fosse in grado di dimostrare di aver adottato e posto in essere le opportune cautele previste dalle norme, e di aver adottato e posto in essere opportuni strumenti di controllo interno (cc.dd. protocolli preventivi) atti ad evitare la commissione dei reati previsti dal decreto, strumenti che, tuttavia, sono stati dolosamente ignorati.

Un corretto sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro deve poi, necessariamente, passare attraverso il rispetto di tutte le disposizioni di legge, a partire dalla corretta analisi dei rischi potenziali.

L'analisi delle possibili modalità attuative dei reati previsti dall'art. 25 septies (omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime...) "**corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall'art. 4 del D. Lgs. n. 626/1994** e dalle altre disposizioni normative e regolamentari aventi lo stesso oggetto e profilo, quali, ad esempio, il D. Lgs. n. 494/1996.

In sostanza, secondo l'orientamento espresso da Confindustria, le procedure ed i protocolli interni dettati dalla società in materia di sicurezza e prevenzione sul lavoro si ritengono idonei anche ai fini del D.Lgs. 231/01 nel momento in cui rispondono ai requisiti di legge dettati dal D.Lgs. 626/94, ora recepiti anche dal D.Lgs. 81/08.

Un'ultima annotazione sui controlli. Il T.U. 81/08 chiede espressamente, così come il D.Lgs. 231/01, che la società abbia posto in essere un corretto sistema di controlli preventivi. La nuova versione delle "Linee Guida" distingue tra sistema dei controlli preventivi per la prevenzione dei reati dolosi (che non presenta novità rispetto alla precedente versione) e sistema dei controlli preventivi per la prevenzione dei reati colposi ex art. 25 septies. Con riferimento a quest'ultimo, il sistema di controlli si articola nei seguenti elementi: **Codice Etico, struttura organizzativa, formazione e addestramento, comunicazione e coinvolgimento gestione operativa, sistema di monitoraggio della sicurezza,**

già posti in essere dalla società, nonché ottenimento di certificazioni di qualità rilasciate dai competenti istituti, ora in fase di valutazione.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati, complessivamente qualificati, nel prosieguo della presente Parte Speciale, anche come "Destinatari":

a) il **Datore di Lavoro**: soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori o, comunque, soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

In seno ad Eukrasia, il soggetto titolare del rapporto di lavoro è il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società (di seguito, anche "CdA") che ha provveduto alla nomina del Datore di Lavoro e ha deliberato in merito ai poteri rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

b) il **Dirigente**: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

c) i **Preposti**: sono quei soggetti che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, sovrintendono all'attività lavorativa e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

d) il **Servizio di Prevenzione e Protezione**: nell'ambito della struttura organizzativa della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito, anche "SPP"), costituito dal complesso delle persone, dei sistemi e dei mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori. Nell'ambito del SPP sono stati individuati i seguenti soggetti:

1. il **Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione** (di seguito anche "RSPP"), scelto tra i soggetti in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dalla normativa vigente ed adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, che coordina gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito anche "ASPP");

2. il **Medico Competente**, medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali previsti dalla normativa vigente, che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria;

3. il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (di seguito anche "RLS"), persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro (svolge le funzioni, ivi incluse quelle di verifica, consultazione e promozione, previste dalla normativa vigente);

e) l'**Addetto al Primo Soccorso** (di seguito anche "APS") è il soggetto cui sono assegnati compiti di primo soccorso ed assistenza medica di emergenza;

f) l'**Addetto alla Prevenzione Incendi** (di seguito anche "API") è il soggetto cui sono assegnati compiti connessi alla prevenzione degli incendi ed alla gestione delle emergenze;

g) i **Lavoratori**, ossia le persone che indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Per ogni ulteriore dettaglio relativo alla definizione di lavoratore si rimanda alle specifiche riportate nel Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito anche "DVR") adottato dalla Società.

In aggiunta a quella dei soggetti sopra indicati, in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume rilevanza la posizione di quei soggetti che, pur essendo esterni rispetto alla struttura organizzativa della Società, svolgono un'attività potenzialmente incidente sulla salute e la sicurezza dei Lavoratori (di seguito, collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari").

La Società ha definito, in coerenza con l'assetto organizzativo aziendale, i compiti e le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal Datore di Lavoro fino al singolo Lavoratore.

- Datore di Lavoro
- Dirigente
- Medico Competente Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP)
- Preposto
- Lavoratore
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Addetto al Primo Soccorso
- Addetto alla Prevenzione Incendi

Al fine di ottenere un sistema ancora più efficiente e vicino alle proprie esigenze, Eukrasia Srl ha ritenuto opportuno compendiare secondo il medesimo schema seguito per gli obblighi in materia salute e sicurezza sul lavoro, anche una sorta di organigramma avente ad oggetto la gestione dei cantieri, dal momento che, inevitabilmente, costituisce un'attività delicata per l'ente.

Il suddetto schema, così come il SGSL, costituisce parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Allo stesso si affianca, necessariamente, anche l'organigramma che compendia tutte le attività che vengono svolte dalla società qualora si trovi a dover gestire un cantiere.

Inoltre, si è deciso di implementare un apposito sistema di controllo dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro; tale sistema è, in ogni caso, integrato con la gestione complessiva dei processi aziendali.

Ai fini della predisposizione di tali procedure, la Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di garantire il rispetto dei seguenti principi:

1. identificare formalmente e documentare, attraverso disposizioni organizzative e deleghe specifiche rilasciate da parte dei soggetti competenti, le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al Datore di Lavoro, al RSPP, agli ASPP, agli APS, agli API, agli RLS, ai Dirigenti e ai Preposti. Tali responsabilità devono essere tempestivamente e puntualmente comunicate ai terzi interessati nei casi previsti (ad esempio, ASL, Ispettorato del Lavoro, ecc).

2. Nominare il Medico Competente, il quale deve espressamente accettare l'incarico; definire appositi ed adeguati flussi informativi verso il Medico Competente in relazione ai processi ed ai rischi connessi all'attività produttiva.

3. I rischi per la sicurezza e per la salute dei Lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i Lavoratori esposti a rischi particolari, devono essere tempestivamente identificati e valutati dal Datore di Lavoro (anche mediante il SPP), tenendo in adeguata considerazione la struttura aziendale, la natura dell'attività, l'ubicazione dei locali e delle aree di lavoro, l'organizzazione del personale, le specifiche sostanze, i macchinari, le attrezzature e gli impianti impiegati nelle attività e nei relativi cicli di produzione. La valutazione dei rischi deve essere documentata attraverso l'elaborazione, ai sensi della normativa prevenzionistica vigente, di un DVR che contenga:

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione;

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere preposti unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata informazione, formazione ed addestramento;

g) tutti i dati e le informazioni ulteriori prescritte dalla normativa prevenzionistica vigente.

Il DVR deve essere approvato dal Datore di Lavoro, dal RSPP e, per presa visione, dal Medico Competente, nei casi in cui sia necessario, sentito il RLS. Il DVR deve essere custodito presso il sito di riferimento ed aggiornato periodicamente e comunque in occasione di significative modifiche organizzative e produttive che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro.

La valutazione del rischio deve essere condotta secondo metodi e criteri procedurali tali da costituire un omogeneo svolgimento delle varie fasi che costituiscono il processo di valutazione e, conseguentemente, la stesura di un documento trasparente, esaustivo e di agevole utilizzo, ed in particolare prevedendo le seguenti fasi di lavoro:

- l'identificazione delle fonti di pericolo presenti, sulla base dei processi aziendali e dell'organizzazione del lavoro, nonché di tutte le documentazioni e le informazioni disponibili, suddivise per:
 - o luogo di lavoro;
 - o gruppo di lavoro omogeneo (per mansioni);
 - o posto di lavoro;
 - o macro attività svolta.
- l'identificazione e la stima dei rischi specifici in base a criteri esplicitati e per quanto possibili oggettivi.
- l'adozione di adeguate misure ai fini della prevenzione degli incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, che prevedano:
 - lo svolgimento e la documentazione di periodiche prove di evacuazione sulla base:
 - della definizione e periodica revisione del piano di evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - dell'informazione del personale incaricato;
 - della formazione del personale interessato;
 - dell'addestramento del personale interessato
 - la predisposizione ed il tempestivo aggiornamento, qualora necessario in relazione a variazioni di rischio (ad esempio, in relazione a maggiori rischi di incendio, nuove attività con pericolo di incendio, modifiche strutturali, ecc.), del DVR di incendio nei luoghi di lavoro effettuati a cura del Datore di Lavoro (anche per il tramite del SPP) e contenenti l'indicazione:
 - i. della valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro, con indicazione dei criteri e della metodologia adottata;
 - ii. delle attività svolte;
 - iii. delle misure volte a ridurre la probabilità di insorgenza degli incendi;
 - iv. delle misure relative alle vie di uscita in caso di incendio;
 - v. dei controlli e delle attività di manutenzione delle misure di protezione antincendio adottate;
 - vi. delle attività di informazione, formazione ed addestramento antincendio;
 - vii. delle procedure da attuare in caso di incendio.
- c) la definizione ed adozione di adeguate misure per fronteggiare eventuali situazioni di rischio, con particolare riferimento all'elaborazione e periodico aggiornamento del Piano di sicurezza e di gestione delle emergenze, contenente istruzioni e procedure in caso di emergenza (ad es., incendio, allagamento, fughe di gas, black-out elettrico, infortunio e malore, evacuazione della sede, security, ecc.) dettate con specifico riguardo al sito di riferimento.

Il Piano deve riportare almeno:

- i. la descrizione dei luoghi di lavoro e la valutazione del rischio incendio;
- ii. l'organizzazione per l'emergenza (personale incaricato e relativi compiti);
- iii. il piano generale di emergenza, che deve essere testato periodicamente.

iv. la tenuta del Registro dell'Antincendio;

d) il regolare aggiornamento del registro delle manutenzioni relative alle apparecchiature antincendio.

5. svolgere periodicamente - se ritenuto necessario o opportuno a seguito della valutazione dei rischi e sentito il parere del Medico Competente - indagini analitiche ambientali a carattere chimico, fisico e biologico, aventi lo scopo di:

a) adempiere alle prescrizioni di legge riguardanti la protezione dei Lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici durante il lavoro;

b) accertare, attraverso misure qualitative e quantitative, la situazione ambientale e l'esposizione professionale agli inquinanti aerodispersi di tipo chimico correlati alle lavorazioni esistenti;

c) esaminare la situazione impiantistica sotto l'aspetto delle misure di prevenzione adottate;

d) fornire una documentazione oggettiva in grado di costruire un registro dei dati ambientali, a disposizione per eventuali quesiti di organi pubblici o di altre organizzazioni.

Organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione delle emergenze.

Richiedere tempestivamente e conservare il Certificato di Prevenzione Incendi per ciascun sito aziendale, rilasciato dal Comando Provinciale dei VV.FF., ove necessario in relazione alle attività svolte e ai materiali gestiti.

Predisporre ed aggiornare, a cura del Medico Competente, un Piano Sanitario aziendale volto sia ad assicurare l'implementazione delle misure necessarie a garantire la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei Lavoratori, sia a fornire una valutazione della situazione sanitaria esistente presso le sedi, sia a programmare l'effettuazione delle visite mediche.

Il Piano Sanitario aziendale dovrà essere oggetto di apposito monitoraggio, documentato mediante la redazione di una relazione elaborata annualmente dal Medico Competente ed inviata al SPP ed al Datore di Lavoro.

Gli infortuni sul lavoro dei Lavoratori che comportano un'assenza di almeno un giorno devono essere tempestivamente, accuratamente e cronologicamente annotati in apposito registro, redatto conformemente al Modello approvato con Decreto del Ministero del Lavoro.

Predisporre apposite procedure interne volte a definire le modalità ed i termini per l'acquisizione e la trasmissione dei dati informativi relativi agli infortuni sul lavoro, incluso per ciò che attiene la necessaria informazione dell'OdV.

Definire, documentare, implementare, monitorare e periodicamente aggiornare un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari - con particolare riguardo ai Lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una specifica qualificazione - in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che preveda una puntuale informazione, formazione ed addestramento dei Lavoratori in materia di:

- a) rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- b) misure e attività di prevenzione e protezione adottate;
- c) rischi specifici cui ciascun Lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- d) procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei Lavoratori;
- e) nomine di RSPP, Medico Competente, APS, API, RLS.

Predisporre ed implementare un sistema di flussi informativi che consenta la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i Destinatari, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello, ovvero degli interventi necessari al suo aggiornamento.

Definire, documentare, implementare, monitorare ed aggiornare un programma di informazione, formazione ed addestramento periodico dei Destinatari - con particolare riguardo ai Lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una specifica qualificazione - in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.)..

Il RLS deve poter verificare, anche attraverso il libero accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale rilevante, il rispetto dell'applicazione delle misure di sicurezza e delle misure di protezione.

L'efficacia e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione devono essere periodicamente monitorate.

Tali misure devono essere sostituite, modificate o aggiornate qualora ne sia riscontrata l'inefficacia e/o l'inadeguatezza, anche parziali, ovvero in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e dei rischi.

È necessario predisporre un piano di esecuzione delle verifiche, che indichi anche le modalità di esecuzione delle stesse, nonché le modalità di segnalazione di eventuali difformità.

Monitorare costantemente il corretto utilizzo, da parte dei Lavoratori, dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione per lo svolgimento delle mansioni loro attribuite.

Con cadenza almeno annuale, programmare ed effettuare, a cura del Datore di Lavoro e del RSPP e con la partecipazione del Medico competente, apposite riunioni con i RLS, volte ad approfondire le questioni connesse alla prevenzione ed alla protezione dai rischi. Le riunioni

devono essere adeguatamente formalizzate mediante la redazione di apposito verbale, il quale dovrà essere inviato all'OdV.

Formalizzare ed adeguatamente pubblicizzare il divieto di fumare in tutti gli ambienti di lavoro, con realizzazione di apposite attività di vigilanza.

Formalizzare ed adeguatamente pubblicizzare il divieto dei Lavoratori, che non abbiano ricevuto al riguardo adeguate istruzioni o autorizzazioni, di accedere a zone che espongono a rischi gravi e specifici.

È fatto divieto di richiedere ai Lavoratori, salvo eccezioni debitamente motivate, di riprendere la loro attività in situazioni di lavoro in cui persistono pericoli gravi e immediati.

Lo svolgimento delle attività lavorative deve essere effettuato nel rispetto delle prescrizioni indicate nella cartellonistica e nel rispetto della segnaletica di sicurezza.

Nei trasferimenti interni ed esterni, sia con mezzi propri che aziendali, osservare tutte le necessarie ed opportune precauzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, verifica della regolare manutenzione degli automezzi, rispetto della segnaletica stradale, verifica della regolare copertura assicurativa, utilizzo di dispositivi di protezione individuali o collettivi, ecc.).

Formalizzare ed adeguatamente pubblicizzare appositi documenti per il corretto svolgimento di attività lavorative che comportano l'utilizzo o il possibile contatto con agenti chimici, fisici o biologici potenzialmente dannosi per la sicurezza e la salute dei Lavoratori.

Garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria dei dispositivi di sicurezza aziendale (ad esempio, porte tagliafuoco, lampade di emergenza, estintori, ecc.). Gli ambienti, gli impianti, i macchinari e le attrezzature generiche e specifiche devono costituire oggetto di manutenzioni ordinarie programmate, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Nell'attività di selezione dei fornitori (in particolare degli appaltatori e dei fornitori d'opera), richiedere e valutare i costi per la sicurezza sul lavoro. Tale voce di spesa deve essere specificamente indicata nel contratto, separandola dal costo generale dello stesso.

Il sistema di gestione delle problematiche connesse alla salute e sicurezza sul lavoro deve conformarsi ai requisiti previsti dai più elevati standard di qualità riconosciuti a livello nazionale ed internazionale, nel cui ambito devono essere considerati con particolare attenzione i requisiti indicati dalle Linee Guida UNI-INAIL

Predisporre ed implementare un sistema di controllo idoneo a garantire la costante registrazione, anche attraverso l'eventuale redazione di appositi verbali, delle verifiche svolte in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Provvedere affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini, siano periodicamente sottoposti a controllo secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica e la normativa vigente per verificarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza.

Nell'ambito del sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto, sono previste apposite sanzioni per la violazione del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e riportate nel paragrafo seguente.

La Società, inoltre, ha facoltà di integrare, in qualsiasi momento, i principi elencati nel presente paragrafo così come le procedure aziendali vigenti, qualora ritenuto opportuno al fine di garantire la salute e la sicurezza sul lavoro.

Responsabilità interne

Nello svolgimento delle proprie attività e nei limiti dei rispettivi compiti, funzioni e responsabilità, i Destinatari devono rispettare, oltre alle previsioni ed alle prescrizioni del Modello:

- la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- il codice etico di Eukrasia (di seguito, anche "Codice Etico") con particolare riferimento alle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le procedure aziendali vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Di seguito, sono indicati i principali doveri e compiti di ciascuna categoria di Destinatari.

I doveri ed i compiti del Datore di Lavoro e dei Dirigenti

Il Datore di Lavoro:

- 1) effettua la valutazione di tutti i rischi, con conseguente elaborazione del DVR redatto in conformità alle prescrizioni normative vigenti;
- 2) designa il RSPP;
- 3) provvede affinché:
 - i luoghi di lavoro siano conformi alle prescrizioni normative vigenti;
 - le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono alle uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
 - i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei Lavoratori;
 - i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulizia, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
 - gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento;
 - in genere, le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione siano adeguate rispetto ai fattori di rischio esistenti. Tale attività di monitoraggio deve essere programmata, con la definizione dei compiti e delle responsabilità esecutive,

nonché delle metodologie da seguire, e formalizzata mediante la redazione di appositi piani di monitoraggio;

4) garantisce, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di:

- scelta, installazione, controllo e manutenzione delle attrezzature, nonché di loro utilizzazione da parte dei Lavoratori;
- uso dei dispositivi di protezione individuale;
- impianti ed apparecchiature elettriche;
- movimentazione manuale di carichi;
- utilizzo di videoterminali;
- prevenzione e protezione contro le esplosioni.

I compiti di cui ai nn. 1 e 2 non sono delegabili da parte del Datore di Lavoro.

Il Datore di Lavoro ed i Dirigenti:

a) nominano il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria e designano gli API e gli APS, verificando il corretto adempimento degli obblighi e dei compiti previsti a loro carico;

b) garantiscono, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di lavori effettuati nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, nonché quella in materia di segnaletica di sicurezza;

c) in occasione dell'affidamento dei compiti ai Lavoratori, tengono conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza;

d) forniscono ai Lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP ed il Medico Competente;

e) prendono le misure appropriate affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

f) richiedono l'osservanza, da parte dei singoli Lavoratori, delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e di uso dei dispositivi di protezione individuali messi a disposizione dei Lavoratori;

g) riscontrano tempestivamente le segnalazioni dei preposti, di cui al par. 6.2., lett. f), nonché quelle dei Lavoratori, di cui al par. 6.7., lett. f), concernenti eventuali deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, ovvero eventuali condizioni di pericolo che si verificano durante il lavoro;

h) adottano le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informano il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) adempiono agli obblighi di comunicazione, coinvolgimento, informazione, formazione ed addestramento previsti dalla normativa vigente, anche mediante l'implementazione dei piani di comunicazione e formazione proposti dal SPP;

m) si astengono, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

n) consentono ai Lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

o) consegnano tempestivamente al RLS, qualora richiesto, il DVR, incluso quello relativo ai lavori oggetto di contratto di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché consentire al RLS di accedere ai dati di cui alla lettera p);

p) prendono appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

q) comunicano all'INAIL i nominativi dei RLS, nonché alla stessa INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze: a) a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento; b) a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; i medesimi dati dovranno essere inviati anche all'OdV;

r) consultano il RLS in tutti i casi prescritti dalla normativa vigente;

s) adottano le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere conformi alla normativa vigente ed adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché al numero delle persone presenti;

t) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, muniscono i Lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del Lavoratore e l'indicazione del Datore di Lavoro;

u) convocano la riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;

v) aggiornano le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

z) vigilano affinché i Lavoratori, per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria, non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il Datore di Lavoro, inoltre, fornisce al RSPP ed al Medico Competente le necessarie informazioni in merito a:

1) la natura dei rischi;

- 2) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- 3) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- 4) i dati di cui alla lett. p) che precede, e quelli relativi alle malattie professionali;
- 5) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

I doveri ed i compiti dei Preposti

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, i Preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei Lavoratori, degli obblighi di legge gravanti sugli stessi, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dei Lavoratori e, in caso di inosservanza, informare i loro superiori diretti;

b) verificare affinché soltanto i Lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i Lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) informare il più presto possibile i Lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai Lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro o al Dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali vengano a conoscenza sulla base della formazione ricevuta; qualora il Datore di Lavoro o il Dirigente non si attivino, entro un termine congruo, per rimediare efficacemente alle deficienze o alle condizioni di pericolo loro indicate, i Preposti dovranno inoltrare la segnalazione all'OdV;

g) frequentare i corsi di informazione, formazione ed addestramento programmati dalla Società;

h) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto della normativa vigente in materia di effettuazione di lavori nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, di segnaletica di sicurezza e di movimentazione manuale dei carichi.

I doveri ed i compiti del RSPP e degli ASPP

Fatte salve eventuali ulteriori deleghe da parte del Datore di Lavoro, il SPP deve provvedere a:

a) individuare dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi ed all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive attuate e richiamate nel DVR, nonché i sistemi di controllo di tali misure;

c) elaborare i sistemi di controllo e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

d) proporre al Datore di Lavoro i programmi di informazione, formazione, addestramento e coinvolgimento dei Lavoratori, volti a fornire a questi ultimi le informazioni su:

- i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale;
- i rischi specifici cui ciascun Lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- le normative e le disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché sui nominativi degli APS e degli API;
- i nominativi del RSPP, degli ASPP, del Medico Competente;
- i rischi connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

e) proporre al Datore di Lavoro i programmi di informazione, formazione ed addestramento dei Lavoratori, volti ad assicurare l'erogazione, in favore di questi ultimi, di una adeguata di formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo:

- ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei soggetti operanti in seno alla struttura organizzativa della Società, organi di vigilanza, controllo ed assistenza;
- ai rischi riferiti alle mansioni, nonché ai possibili danni ed alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore in cui opera la Società;

f) partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;

g) monitorare costantemente la normativa in materia di salute e alla sicurezza sul lavoro.

L'attività del SPP è svolta dal RSPP e dagli ASPP.

I doveri ed i compiti degli APS e degli API

Gli APS e gli API devono:

a) adempiere correttamente ai propri compiti in materia, rispettivamente, di primo soccorso e di prevenzione degli incendi;

b) garantire, nell'ambito della propria attività, il rispetto delle procedure concernenti il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro.

I doveri ed i compiti dei RLS

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, i RLS:

- a) accedono ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) sono consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, alla programmazione, alla realizzazione ed alla verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) sono consultati sulla designazione del RSPP, degli ASPP, degli APS, degli API e del Medico Competente;
- d) sono consultati in merito all'organizzazione dell'informazione, formazione lavoratori e dell'addestramento dei Lavoratori;
- e) ricevono le informazioni e la documentazione aziendale inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) ricevono le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) ricevono una informazione, una formazione ed un addestramento adeguati;
- h) promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei Lavoratori;
- i) formulano osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali sono, di norma, sentiti;
- l) partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS;
- m) formulano proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avvertono il Datore di Lavoro dei rischi individuati nel corso della loro attività;
- o) possono fare ricorso all'OdV, ed eventualmente anche alle autorità competenti, qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal Datore di Lavoro o dai Dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute sul lavoro;
- p) su richiesta, ricevono copia del DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione;
- q) sono tenuti al rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, incluso quello unico relativo ai lavori oggetto di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni;
- r) devono svolgere le proprie funzioni con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva nazionale.

I RLS devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà

loro riconosciute, anche ramite l'accesso ai dati, di cui al par. 6.1, lett. p), contenuti in applicazioni informatiche.

I RLS non possono subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina a RSPP o ASPP.

I doveri ed i compiti del Medico Competente

Il Medico Competente:

a) collabora con il Datore di Lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi - anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria - alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori, all'attività di informazione, formazione, addestramento, comunicazione e coinvolgimento nei confronti dei Lavoratori, per la parte di propria competenza, nonché alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;

b) collabora alla attuazione ed alla valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale;

c) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

d) istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, di cui alla lettera g), aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;

e) consegna al Datore di Lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale;

f) consegna al Lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni circa la relativa conservazione;

g) invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dalla normativa vigente, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003;

h) fornisce informazioni ai Lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai RLS;

i) informa ogni Lavoratore interessato circa i risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

l) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 del TUS al Datore di Lavoro, al RSPP ed ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata, e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei Lavoratori;

m) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi e che comunica al Datore di Lavoro ai fini della relativa annotazione nel DVR;

n) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei Lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

o) comunica al Ministero della Salute, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti previsti dalla normativa vigente.

I doveri ed i compiti dei Lavoratori

I Lavoratori hanno l'obbligo di:

a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro;

b) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale ed in particolare alle Linee di Condotta ivi definite;

d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

f) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) e e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS;

g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;

h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a loro disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa;

i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri Lavoratori;

l) partecipare ai programmi di informazione, formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;

m) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal Medico Competente.

I doveri ed i compiti dei Terzi Destinatari

I Terzi Destinatari devono, ove necessario:

a) attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro;

b) recepire le informazioni fornite dal Datore di Lavoro circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate dal Datore di Lavoro;

c) fornire al Datore di Lavoro eventuali rischi aggiuntivi introdotti nell'organizzazione aziendale per il loro lavoro.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Con precipuo riguardo al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, assume rilevanza la posizione dell'OdV, il quale svolge i compiti di seguito indicati:

- vigilare sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, inclusi il Codice Etico e le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- verificare l'idoneità e la sufficienza della presente parte speciale a prevenire i reati in oggetto;

- esaminare le segnalazioni concernenti eventuali violazioni del Modello, ivi incluse le segnalazioni, non riscontrate tempestivamente dai soggetti competenti, concernenti eventuali deficienze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, ovvero riguardanti una situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;

- monitorare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società, in quanto organismo idoneo ad assicurare l'obiettività, l'imparzialità e l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica;

- proporre al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali eventualmente competenti, gli aggiornamenti del Modello ovvero delle procedure aziendali vigenti, che si rendessero necessari o opportuni in considerazione di eventuali inadeguatezze riscontrate, ovvero a seguito di significative violazioni o di cambiamenti della struttura organizzativa della Società in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'OdV, cui deve essere inviata copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del TUS, nonché tutti i flussi informativi esplicitati nell'allegato 3, cui si rimanda, deve comunicare al CdA ed al Collegio

Sindacale, secondo i termini e le modalità previste dal Modello, i risultati della propria attività di vigilanza e controllo.

Per l'espletamento delle proprie attività l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP, ASPP, RLS, Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

Sistema disciplinare

In ottemperanza all'art. 30, comma 3, del TUS, nella presente sezione si definisce il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nella parte speciale sui reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ad integrazione del Sistema Disciplinare riportato nella parte generale del Modello Organizzativo e Gestionale ex D. Lgs. n. 231/01 ed in coerenza alle disposizioni stabilite nel CCNL di riferimento.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in funzione della gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali:

- condotta del lavoratore: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- mansioni e grado del lavoratore;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità od effettività del danno derivante alla Società o alle persone;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno

di procedure disciplinari;

- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. Il sistema disciplinare prevede inoltre una "progressione" delle sanzioni secondo due principi cardine:

a) principio di proporzionalità: il sistema disciplinare adottato gradua le misure disciplinari in funzione della gravità delle infrazioni commesse; tale gradualità considera, tra l'altro, le diverse posizioni gerarchiche all'interno della Società, nonché le reali facoltà dell'interessato ad adempiere i compiti a lui assegnati;

b) principio di uguaglianza: il sistema disciplinare non contiene disparità di trattamento derivanti da provvedimenti diversi riguardanti fattispecie identiche o analoghe.

Le misure disciplinari specifiche adottabili differiscono a seconda del ruolo organizzativo ricoperto e dell'infrazione commessa e possono, a titolo esemplificativo, essere applicati nei seguenti casi:

- mancato rispetto dei compiti previdenziali attribuiti a ciascuno, nell'ambito della presente parte speciale;

- mendace registrazione delle informazioni a fronte di attività di monitoraggio, di indagine o di altre attività di sorveglianza pianificate;
- violazione e/o elusione del sistema di vigilanza, mendace sottoscrizione, distruzione od alterazione della documentazione prevista;
- impedito controllo o accesso alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata trasmissione all'Organismo di Vigilanza della documentazione di sistema prevista.

Lavoratori

Le misure disciplinari applicabili a Lavoratori sono le seguenti:

- a) Rimprovero verbale: in caso di violazione delle attribuzioni e dei compiti previsti, non aventi grave rilevanza;
- b) Rimprovero scritto: in caso di recidiva nelle violazioni delle attribuzioni e dei compiti previsti (entro un anno) e/o nel caso di violazioni gravi o che possono determinare (o che hanno determinato) gravi danni alla Società o alle persone;
- c) Multa (entro i limiti riportati nel CCNL): potrà essere applicata in tutti i casi in cui vi sia ricorso al rimprovero scritto e/o in presenza di comportamenti colposi che possano rendere inefficace, in tutto o in parte, l'attuazione delle disposizioni riportate nella presente parte speciale;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: nei casi di recidiva nella commissione delle infrazioni, anche nei casi gravi, ma che si ritiene non meritino la scelta estrema del licenziamento;
- e) Licenziamento per mancanze: la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, verrà applicata nei casi più gravi di violazioni, specie qualora tali violazioni abbiano esposto le persone a gravi rischi per la loro sicurezza o salute o qualora tali violazioni abbiano significativamente compromesso l'efficacia di tale parte speciale.

API, APS, ASPP e RSPP

Le misure disciplinari applicabili all'*API, APS, ASPP e RSPP* sono le seguenti:

- a) Rimprovero verbale: in caso di violazione delle attribuzioni e dei compiti previsti, non aventi grave rilevanza;
- b) Rimprovero scritto: in caso di recidiva nelle violazioni delle attribuzioni e dei compiti previsti (entro un anno) e/o nel caso di violazioni gravi o che possono determinare (o che hanno determinato) gravi danni alla Società o alle persone;
- c) Multa (entro i limiti riportati nel CCNL): potrà essere applicata in tutti i casi in cui vi sia ricorso al rimprovero scritto e/o in presenza di comportamenti colposi che possano rendere parzialmente inefficace l'attuazione delle disposizioni riportate nella presente parte speciale;

d) Ritiro della nomina: nei casi in cui vi sia il ricorso alla multa e/o in presenza di infrazioni reiterate che possano rendere del tutto inefficace l'attuazione delle disposizioni riportate nella presente parte speciale;

e) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: nei casi di recidiva nella commissione delle infrazioni, anche nei casi gravi, ma che si ritiene non meritino la scelta estrema del licenziamento;

f) Licenziamento per mancanze: la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, verrà applicata nei casi più gravi di violazioni, specie qualora tali violazioni abbiano esposto le persone a gravi rischi per la loro sicurezza o salute o qualora tali violazioni abbiano significativamente compromesso l'efficacia di tale parte speciale.

Preposti e Dirigenti

Le misure disciplinari applicabili ai Preposti e ai Dirigenti sono le seguenti:

a) Rimprovero scritto: in caso di violazione delle attribuzioni e dei compiti previsti non aventi grave rilevanza;

b) Multa (entro i limiti riportati nel CCNL): in caso di recidiva nelle violazioni delle attribuzioni e dei compiti previsti e/o nel caso di violazioni gravi o che possono determinare (o che hanno determinato) gravi danni alla Società o alle persone; essa può essere applicata in tutti i casi in cui vi sia ricorso al rimprovero scritto e/o in presenza di comportamenti colposi che possano rendere inefficace, in tutto o in parte, l'attuazione delle disposizioni riportate nella presente parte speciale;

c) Licenziamento: con preavviso, verrà applicato nei casi più gravi di violazioni, specie qualora tali violazioni abbiano esposto le persone a gravi rischi per la loro sicurezza o salute o qualora tali violazioni abbiano significativamente compromesso l'efficacia di tale parte speciale. Qualora la violazione di una o più indicazioni della presente parte speciale sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Datore di Lavoro e Medico Competente

Le misure disciplinari applicabili al Datore di Lavoro e al Medico Competente sono le seguenti:

a) Multa (entro i limiti riportati nel CCNL per il Datore di Lavoro): la multa sarà applicata in tutti i casi in cui vi sia una violazione rispetto ai compiti previsti nella presente parte speciale;

b) Ritiro della delega: nei casi in cui vi sia una grave e reiterata violazione dei compiti attribuitigli nell'ambito della presente parte speciale.

Qualsiasi comportamento posto in essere dai terzi destinatari in violazione delle disposizioni contenute nella presente parte speciale può determinare l'immediata risoluzione del contratto stipulato e l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società.



Parte speciale 4

Reati informatici

PARTE SPECIALE 4: I REATI INFORMATICI

1. Funzione della Parte Speciale quarta

La Parte Speciale quarta si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari del Modello, ed in particolare dai soggetti coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai reati informatici, introdotti nel marzo 2008, a seguito di ratifica, da parte del Parlamento italiano, della “Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica”.

Lo scopo preventivo è di particolare importanza dal momento che obiettivo primario della norma penale è, in questo caso, il potenziamento degli strumenti di tutela della sicurezza e della riservatezza dei dati e l’eventuale trattamento illecito degli stessi.

In particolare, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all’OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2. I reati informatici esegesi delle norme rilevanti ed esemplificazioni di condotte illecite

Il presente paragrafo si riferisce ai reati informatici, secondo le fattispecie contemplate dall’art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo a Eukrasia.

2.1. Accesso abusivo e detenzione abusiva di codici di accesso

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 615 ter del Codice Penale – Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615 quater del Codice Penale – Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

Fattispecie

- La fattispecie di reato (615 ter) si realizza nel caso di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o di permanenza contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di proibire l'accesso.
- La fattispecie di reato (615 quater) si realizza nel caso in cui, per procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, si procurano, si riproducono, si diffondono, si comunicano o si consegnano codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque si forniscono indicazioni o istruzioni idonee a tale scopo.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Accesso abusivo agli archivi di un ente pubblico, al fine di carpire informazioni utili per l'ottenimento di una autorizzazione e/o di una concessione

2.2. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 617 quinquies del Codice Penale - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche

Fattispecie

- La fattispecie di reato si realizza nel caso d'installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Installazione di applicativi software all'interno dei pc aziendali o collegamento di dispositivi hardware alla rete aziendale per intercettare/impedire comunicazioni informatiche.

2.3. Danneggiamento

I reati in oggetto sono previsti da:

- Art. 635 bis del Codice Penale - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635 ter del Codice Penale - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635 quater del Codice Penale - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici

- Art. 635 quinquies del Codice Penale - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità

Fattispecie

- Si tratta, in tutti i casi, di fattispecie di reato che si realizzano nel caso in cui si distruggano, deteriorino o rendano, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici altrui, ovvero programmi, informazioni o dati altrui, anche facenti capo allo Stato o ad un ente pubblico.

Esemplificazioni di condotte illecite

Premesso che si tratta di fattispecie di reato a scarsa incidenza per una società come Eukrasia in quanto, di fatto, non vi sono ipotesi di accesso a reti esterne e, soprattutto, sono assai rare le ipotesi di contrattazione con la Pubblica Amministrazione, un esempio possibile consiste nell'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico dello Stato o di altro Ente Pubblico (più facilmente un'Amministrazione comunale e/o regionale), o dei dati in esso contenuti al fine di ottenere un vantaggio per la Società (tipicamente agevolazioni illecite nella fase di ottenimento di autorizzazioni e/o concessioni per la manutenzione di impianti esistenti o per la creazione di nuovi).

3. Attività sensibili nell'ambito dei reati informatici

I reati informatici possono potenzialmente essere commessi in ogni attività aziendale pertanto i principi di comportamento espressi nella presente Parte Speciale devono essere conosciuti e rispettati da tutti i Dipendenti e i Collaboratori della società.

Vale precisare, tuttavia, che nell'ambito degli adempimenti ex D.Lgs. 196/03, la società ha provveduto ad individuare (incarico formalmente conferito per iscritto) un Amministratore di Sistema cui fanno capo tutti gli adempimenti richiesti dalla legge.

In ogni caso, le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione ai delitti sulla criminalità informatica sono quelle di seguito riportate e, in ogni caso, hanno rilevanza oltre che per la Società, soprattutto per le condotte relative alla fase di pianificazione strategica, nell'ambito della quale si svolge l'attività di analisi dei potenziali competitors:

- I. gestione dei Sistemi Informatici e Telematici aziendali;**
- II. attività dei analisi dei competitors;**
- III. utilizzo dei Sistemi Informatici e Telematici aziendale;**
- IV. accesso della rete internet;**
- V. trasmissione informatica o telematica di informazioni a Enti Pubblici;**
- VI. attività di progettazione;**

Con riferimento alle suddette aree vengono di seguito commentate, in forma sintetica e a titolo esemplificativo, le modalità attraverso le quali i reati citati nell'Allegato possono in via astratta essere commessi.

I. Gestione dei Sistemi informatici e Telematici aziendali

I reati in oggetto potrebbero essere compiuti ad esempio da un collaboratore che ha accesso al sistema informatico per ragioni strettamente collegate alla sua attività, il quale ad interesse e vantaggio per la società (ad esempio, occultando informazioni in sede di ispezioni da parte di Autorità di Vigilanza), abusando dei propri diritti di accesso ai Sistemi Informatici interni Telematici:

- introducendosi nel sistema informatico aziendale per carpire informazioni all'interno di macchine in uso dai dipendenti;
- producendo, riproducendo, diffondendo, comunicando o consegnando, abusivamente, codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al Sistema Informatico o Telematico aziendale, (es. codici di accesso di pertinenza di altri dipendenti) o comunque fornendo indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo;
- diffondendo, comunicando o consegnando un programma informatico redatto da essa stessa o da altri, avente come scopo o per effetto il danneggiamento del Sistema Informatico aziendale, dei dati o dei programmi in essi contenuti o ad essi pertinenti, ovvero l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del loro funzionamento.

Non può non evidenziarsi come indubbiamente rilevi la Funzione IT la quale potrebbe inoltre commettere, potenzialmente, i reati in oggetto, qualora introducendosi nei Sistemi Informatici o Telematici altrui:

- installi apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un Sistema Informatico o Telematico ovvero intercorrenti tra più Sistemi;
- intercetti comunicazioni relative ad un Sistema Informatico o Telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisca o le interrompa (ad esempio intercettazione di e-mail che i revisori esterni trasmettono ai loro responsabili per carpire informazioni utili per l'azienda allo scopo di conoscere in anticipo gli esiti delle verifiche effettuate o in corso);
- falsifichi documenti informatici ad interesse e vantaggio per la società.

II. Attività di analisi dei Competitors

Le Funzioni preposte allo svolgimento delle attività di analisi dei competitors, procurandosi abusivamente i codici di accesso, potrebbero, potenzialmente, introdursi nel Sistema Informatico o Telematico, dei concorrenti, protetto da misure di sicurezza e vi si mantengano contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, al fine di ottenere un ingiusto vantaggio per l'azienda, ad esempio distruggendo, deteriorando o rendendo, in tutto o in parte, inservibili i Sistemi Informatici o Telematici, ovvero programmi, informazioni o dati dell'azienda concorrente.

III. Utilizzo dei Sistemi Informatici e Telematici aziendale

Le Funzioni aziendali abilitate all'utilizzo dei Sistemi Informatici e Telematici interni, nell'ambito delle proprie mansioni, potrebbero, potenzialmente, occultare, modificare o cancellare dati o informazioni disponibili sul Sistema Informatico e Telematico interno per procurare alla Società un ingiusto vantaggio (es. eludere le ispezioni delle Autorità di Vigilanza).

IV. Accesso alla rete internet

Tutti i dipendenti abilitati all'uso della rete internet, potenzialmente possono:

- introdursi abusivamente in un Sistema Informatico o Telematico, protetto da misure di sicurezza, ovvero mantenersi contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo;
- deteriorare o rendere, in tutto o in parte, inservibili Sistemi Informatici e Telematici, ovvero programmi, informazioni o dati pubblicati su internet (ad esempio appartenenti alla concorrenza);
- diffondere, comunicare o consegnare virus o altri programmi dannosi;
- produrre, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare, abusivamente, codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un Sistema Informatico o Telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornire indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo (ad esempio le credenziali di accesso ad una rivista/sito internet a pagamento all'interno della Funzione aziendale di pertinenza).

V. Trasmissione informatica o telematica di informazioni ad Enti Pubblici

Le Funzioni preposte alla trasmissione di dati o informazioni alla Pubblica Amministrazione tramite Sistemi Informatici e Telematici (ad esempio la trasmissione di dichiarazioni fiscali o di comunicazioni finanziarie alla Consob ecc.) possono inviare virus diretti a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico allo scopo di procurare all'azienda un ingiusto vantaggio (ad esempio ritardare l'informativa o le dichiarazioni rispetto alla scadenza prevista).

VI. Attività di Progettazione

Le Funzioni in oggetto, tramite la rete internet potrebbero, potenzialmente, introdursi abusivamente nel Sistema Informatico o Telematico, protetto da misure di sicurezza dei concorrenti, ovvero potrebbero mantenersi contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, al fine di ottenere un ingiusto vantaggio (a titolo esemplificativo, distruggendo o

rendendo, in tutto o in parte, inservibili i sistemi informatici o telematici, ovvero progetti, informazioni o dati dell'azienda concorrente).

4. I presidi e gli strumenti di controllo

4.1. Premessa

Nell'espletamento di tutte le attività operative attinenti la gestione informatica della rete aziendale oltre alle regole di cui al presente Modello, i Dipendenti e i Collaboratori di Eukrasia devono conoscere e rispettare:

- le norme di comportamento, le procedure e i protocolli preventivi enunciati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel Codice Etico;
- le norme di comportamento, le procedure e i protocolli preventivi enunciati nel presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel proprio Codice Etico;
- le disposizioni e le norme di comportamento compendiate all'interno del DPS, formalmente adottato in ossequio a quanto disposto dal D.Lgs. 196/03;
- le procedure aziendali vigenti, la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa della Società;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

4.2 Principi di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano ai Dipendenti in via diretta ed ai Collaboratori in forza di apposite clausole contrattuali.

La presente Parte Speciale, da intendersi integrata con tutte le prescrizioni contenute nel Documento Programmatico sulla Sicurezza di Eukrasia, il quale prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- utilizzare i personal computer per i soli ambiti inerenti all'attività lavorativa;
- utilizzare le unità di rete come aree di condivisione strettamente professionale;
- non usare né installare programmi distribuiti da chi non ne è ufficialmente preposto, né mezzi di comunicazione propri, salvo esplicita autorizzazione del Responsabile dei Sistemi Informativi;
- non modificare le configurazioni impostate sul proprio personal computer;

- non utilizzare software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- non accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione o di terzi per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio della Società.

4.3 Principi di controllo

Il sistema di controllo a presidio dei reati informatici si basa sui seguenti fattori (cui debbono aggiungersi le norme di comportamento e le prescrizioni di cui al DPS 196/03):

- o Ruoli e responsabilità definiti:
 - o la gestione delle abilitazioni avviene tramite la definizione di “profili abilitativi”, ai quali corrispondono le necessarie abilitazioni in ragione delle funzioni svolte all’interno della società;
 - o ogni utente ha associato un solo profilo abilitativo in relazione al proprio ruolo aziendale; in caso di trasferimento o di modifica dell’attività dell’utente, viene attribuito il profilo abilitativo corrispondente al nuovo ruolo assegnato;
 - o è vietata la navigazione in Internet per uso personale.
- o Segregazione dei compiti:
 - o le attività di implementazione e modifica dei software, gestione delle procedure informatiche, controllo degli accessi fisici, logici e della sicurezza del software sono demandate al responsabile dei Sistemi Informativi, a garanzia della corretta gestione e del presidio continuativo sul processo di gestione e utilizzo dei sistemi informativi da parte degli utenti.
- o Attività di controllo:
 - o le attività di gestione ed utilizzo di sistemi informativi di Eukrasia sono soggette ad attività di controllo a garanzia della tracciabilità delle modifiche apportate alle procedure informatiche, della rilevazione degli utenti che hanno effettuato tali modifiche e di coloro che hanno effettuato i controlli sulle modifiche apportate. Le principali attività di controllo previste in materia di sicurezza informatica sono le seguenti:
 - i. utilizzo di password al fine di limitare gli accessi al sistema e di controllare gli accessi alle applicazioni;

- ii. sistematico monitoraggio degli accessi e dell'utilizzo delle risorse da parte degli utenti dei sistemi informatici;
 - iii. protezione dei server e delle postazioni di lavoro della Società attraverso l'utilizzo di sistemi anti-intrusione e di software antivirus costantemente aggiornati;
 - iv. esecuzione di operazioni di backup periodico dei dati;
 - v. installazione del software nelle postazioni di lavoro e nei server solo a cura di soggetti dotati di specifiche abilitazioni.
- o Tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali:
 - o tutte le operazioni correttive effettuate tramite sistema (ad esempio rettifiche contabili, variazioni dei profili utente, etc.) sono tracciabili attraverso sistematica registrazione degli eventi;
 - o Aggiornamento costante del D.P.S e di tutte le procedure chiamata a regolare la gestione del sistema informatico (revisioni almeno semestrali e, in ogni caso, in presenza di qualsivoglia aggiornamento/modifica normativo).

Vale precisare che dallo scorso mese di gennaio è stata avviata, la fase operativa dell'implementazione delle nuove procedure gestionali nei seguenti settori:

- contabilità generale ed analitica
- tesoreria e pianificazione finanziaria a breve
- budget - controllo di gestione - analisi investimenti e pianificazione finanziaria a medio/lungo termine;
- business intelligence
- protocollo e gestione documentale digitale (già esistente per la protocollazione a valere su piattaforma di Terzi)

e dei sistemi informatici di struttura con rinnovo delle postazioni hardware Utenti e server (solamente quelle oggi risultanti obsoleti), nonché upgrade dei software della famiglia Windows e aggiornamento dell'ambiente intranet/extranet.

Tali modificazioni verranno recepite, in quanto necessario, anche da Eukrasia, che le integrerà nella propria struttura secondo le effettive necessità, soprattutto in considerazione dell'esiguità del numero di fatture annue da gestire.



Parte speciale 5

Delitti contro il
commercio e
l'industria

1. Premesse e Funzione della parte speciale quinta

La Legge n. 99/09 del 23 Luglio 2009 “*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 31 luglio 2009 (supplemento ordinario n 136), inserisce nel novero dei reati presupposto i delitti contro l'industria ed il commercio previsti dal codice penale, disponendo, all'art. 15, co. 7, l'introduzione nella struttura del D.Lgs. 231/01 dell'articolo 25-bis.1, rubricato “*Delitti contro l'industria e il commercio*”:

Allo scopo di meglio comprendere quali fattispecie di reati vengono ricompresi nella sfera dei delitti contro l'industria ed il commercio, si riporta il testo del nuovo articolo 25-bis.1:

Art. 25-bis.1. - Delitti contro l'industria e il commercio

1. In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- b) a) per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;*
- c) per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.*

2. Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

In particolare, quindi, la lettera a) del nuovo art. 25 bis.1 prevede che vengano attribuite sanzioni pecuniarie fino a 500 quote qualora venga commesso uno dei seguenti reati:

- art. 513 c.p.: “Turbata libertà dell'industria o del commercio”;
- art. 515 c.p.: “Frode nell'esercizio del commercio”;
- art. 516 c.p.: “Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine”;
- art. 517 c.p.: “Vendita di prodotti industriali con segni mendaci”;
- art. 517 ter c.p.: “Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale”;
- art. 517 quater c.p.: “Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari”

Lo stesso articolo 25 bis.1 prevede, invece, sanzioni più elevate, fino a 800 quote in caso di commissione di uno dei seguenti reati:

- art. 513 bis c.p.: “Illecita concorrenza con minaccia o violenza”;
- art. 514: “Frodi contro le industrie nazionali”.

Nel caso di condanna per tali ultimi reati è prevista, inoltre, l'applicazione delle sanzioni interdittive.

In sostanza, le norme relative ai reati contro l'industria e il commercio introducono illeciti penali tra i quali:

- reati contro il libero svolgimento delle attività commerciali;
- le frodi commerciali;
- reato di contraffazione, alterazione, vendita di prodotti industriali con segni mendaci (e al proposito si considerino i significativi riflessi per imprese operanti in particolari settori ad esempio, alimentare, lusso, moda)
- i reati aventi ad oggetto sostanze alimentari e prodotti agroalimentari (contraffazione di indicazioni geografiche o di denominazioni di origine di prodotti alimentari).

In ordine alla rilevanza di tali tipologie di reati quali presupposto del Decreto nell'ambito dell'attività della Società, ipotizzando di escludere alcuni comportamenti delittuosi specificatamente correlati alla produzione, commercializzazione, contraffazione ecc di classi di prodotti concernenti attività non rientranti fra quelle svolte dalla medesima, si focalizzerà l'attenzione sui reati di cui agli art 513 c.p. e 513-bis c.p. disciplinanti, rispettivamente la “*Turbata libertà dell'industria o del commercio*” e l’ “*Illecita concorrenza con minaccia o violenza*”.

Si riportano per completezza i testi degli art. 513 e 513-bis c.p.

Art. 513 c.p. – “Turbata libertà dell'industria e del commercio”-

«Chiunque adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio è punito, a querela della persona offesa, se il fatto non costituisce un più grave reato, con la reclusione fino a due anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032».

Art. 513-bis c.p. – “Illecita concorrenza con minaccia e violenza” -

«Chiunque nell'esercizio di un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia è punito con la reclusione da due a sei anni.

La pena è aumentata se gli atti di concorrenza riguardano un'attività finanziaria in tutto o in parte ed in qualsiasi modo dallo Stato o da altri enti pubblici».

Al proposito vale preliminarmente precisare che per meglio comprendere quali tipologie di attività si ritengono oggetto dei comportamenti delittuosi concernenti i citati reati contro il libero svolgimento delle attività industriali, è necessario distinguere il soggetto che compie il reato dall'attività di impresa tutelata.

Il soggetto che astrattamente compie il reato, il quale non deve necessariamente svolgere attività di industria o commercio, (l'incipit dell'art. 513 è "*chiunque*") è il Destinatario del Modello mentre la tipologia di attività di impresa tutelate dalla norma, secondo l'interpretazione dominante ad oggi ritenuta corretta, è riferibile a tutti i tipi di attività di impresa che rispettino i requisiti di organizzazione, economicità e professionalità stabiliti dall'art. 2082 c.c., a prescindere dalla soggettività pubblica o privata dell'impresa.

La Parte Speciale quinta si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari del Modello, ed in particolare dai soggetti coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti con la citata Legge 99/2009 nel Luglio 2009.

Lo scopo preventivo è di particolare importanza dal momento che obiettivo primario della norma penale è, in questo caso, il potenziamento degli strumenti di tutela della sicurezza e della riservatezza dei dati e l'eventuale trattamento illecito degli stessi.

In particolare, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2 I reati contro l'industria e il commercio: esegesi delle norme rilevanti ed esemplificazioni di condotte illecite

Il presente paragrafo si riferisce ai reati informatici, secondo le fattispecie contemplate dall'art. 25-bis.1 del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo ad Eukrasia.

2.1 Turbata libertà dell'industria o del commercio

Il reato in oggetto è previsto da:

- Art. 513 del Codice Penale – Turbata libertà dell'industria e del commercio

Fattispecie

- La fattispecie di reato si realizza nell'ipotesi di utilizzo di violenza sulle cose ovvero di mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio.

In sostanza, qualora vi sia la minaccia al libero svolgimento dell'attività commerciale ed industriale del singolo tramite violenza volta ad ostacolare materialmente l'attività produttiva altrui (intralciando il normale funzionamento delle attività produttive) ovvero tramite atti fraudolenti idonei a porre un soggetto in una situazione di errore così da produrre uno sviamento della clientela e un danno per l'impresa.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Predisposizione di piani atti a porre in essere pratiche turbative dell'attività industriale o commerciale altrui o contrarie alla lecita concorrenza.
- Fraudolenta aggiudicazione di una gara d'appalto o formazione di un accordo mirante alla fraudolenta predisposizione di offerte attraverso le quali realizzare un atto di imposizione esterna nella scelta della ditta aggiudicatrice di un appalto.

2.2 Illecita concorrenza con minaccia o violenza

Il reato in oggetto è previsto da:

- Art. 513 – *bis* del Codice Penale – Illecita concorrenza con minaccia o violenza

Fattispecie

- La fattispecie di reato si realizza quando vengono posti in essere atti di concorrenza sleale, attuati con violenza o minaccia.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Attuazione di comportamenti diretti ad intimidire gli imprenditori coinvolti nella medesima attività svolta dalla Società
- Conclusione di accordi collusivi con altre imprese finalizzati all'aggiudicazione di gare di appalto ai danni di altri concorrenti, scoraggiati dal presentare offerte competitive in base alla forza di intimidazione che le altre imprese riescono ad esercitare.

3 Attività sensibili nell'ambito dei reati contro l'industria e il commercio

I reati contro l'industria e il commercio possono potenzialmente essere commessi, in particolare, dalle strutture che si occupano di gestire il meccanismo della competizione (Ufficio commerciale ed Ufficio tecnico).

Tuttavia, a seguito dell'analisi svolta, è possibile sostenere che la Società possa essere difficilmente esposto a tali rischi, proprio in considerazione delle specifiche modalità secondo le quali viene svolta l'attività caratteristica e della sostanziale assenza di competitors.

4 I presidi e gli strumenti di controllo

4.1 Premessa

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, gli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Società devono conoscere e rispettare:

- le norme di comportamento, le procedure e i protocolli preventivi enunciati nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della controllante Energia & Servizi Srl;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel Codice Etico della Controllante Energia & Servizi Srl;
- le norme di comportamento, le procedure e i protocolli preventivi enunciati nel presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo;
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel proprio Codice Etico;
- le procedure aziendali vigenti, la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa della società;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- in particolare, disposizioni previste dal Codice Civile e dal Codice di proprietà industriale e dalla normativa Antitrust disciplinanti la gestione dei rapporti con i terzi (*competitors*).

4.2 Principi di comportamento

Dovranno necessariamente trovare applicazione tutti i principi di controllo già previsti ed espressi per tutte le altre parti speciali di cui al presente MOG, cui si fa integrale rimando.

In particolare, dovranno essere osservate le disposizioni contenute nel Codice Etico relativamente ai rapporti intrattenuti con i terzi (clienti fornitori).

4.3 Principi di controllo

Si riportano alcune delle principali norme di condotta già riportate nelle altre parti speciali che, necessariamente, debbono trovare applicazione anche a prevenzione dei reati contro l'industria e il commercio:

- Ruoli e responsabilità definiti:
- Segregazione dei compiti:
- Attività di controllo
- Tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali, così che emergano in maniera chiara le motivazioni a sostegno di una determinata scelta organizzativa e/o operativa.



Parte speciale 6

I reati commessi con
violazione delle
norma in materia di
diritto d'autore

PARTE SPECIALE 6: I REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE

1 Premesse e Funzione della parte speciale sesta

La Legge n. 99/09 del 23 Luglio 2009 "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 31 luglio 2009 (supplemento ordinario n 136), inserisce nel novero dei reati presupposto i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, disponendo, all'art. 15, co. 7, l'introduzione nella struttura del D.Lgs. 231/01 dell'articolo 25-novies, rubricato "*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*".

Nello specifico, gli artt. della citata Legge 633/1941 interessati dalla disciplina dell'art. 25-novies del Decreto sono: art. 171, comma 1 let. a-bis) e comma 3, 171- bis, 171- ter, 171- septies e 171- octies.

L'inserimento nella gamma dei reati presupposto del Decreto anche di quelle tipologie riguardanti la tutela della proprietà industriale e intellettuale, ovvero le fattispecie di comportamento disciplinate dalla Legge n° 633/1941, alla quale si fa espresso rinvio per l'esame completo del testo degli articoli citati, rientra nella dura lotta alla contraffazione e prevede l'inasprimento delle pene contro tutte quelle tipologie di reato che danneggiano l'economia nazionale e che violano i diritti del consumatore o utente finale.

Scopo della presente parte speciale è, pertanto, di:

2. indicare le procedure che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
3. fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

L'importanza dello scopo preventivo traspare già dalle poche considerazioni svolte: si pensi, in un settore delicato come quello dell'energia, che cosa significhi veramente tutelare il consumatore/utente finale, nonché la correttezza e la trasparenza del mercato e la sua sicurezza.

2. I reati commessi con violazione del diritto d'autore: esegesi delle norme rilevanti ed esemplificazioni di condotte illecite

Il presente paragrafo si riferisce ai reati commessi con violazione delle norme dettate dal Legislatore in materia di diritto d'autore, secondo le fattispecie contemplate dall'art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo a Eukrasia

3. Le condotte rilevanti

Si preferisce fornire dapprima una panoramica generale delle fattispecie considerate presupposto di responsabilità penale dell'ente, per poi esemplificare compiutamente la particolare casistica riferibile ad Eukrasi Srl.

L'art. 171, primo comma lettera a-bis e terzo comma, punisce la condotta di chiunque, senza averne diritto, mette a disposizione del pubblico, immettendola su reti informatiche, una copia dell'opera protetta; il terzo comma, in particolare, prevede un'aggravante qualora il reato sia commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicazione o con usurpazione della paternità dell'opera ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima.

L'Art. 171-bis sanziona chiunque abusivamente duplica, per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini importa, distribuisce, vende, detiene a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE), anche se il fatto concerne qualsiasi mezzo inteso unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori; e chiunque, al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE riproduce, trasferisce su altro supporto, distribuisce, comunica, presenta o dimostra in pubblico il contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies, ovvero esegue l'estrazione o il reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter, ovvero distribuisce, vende o concede in locazione una banca di dati.

L'art. 171-ter sanziona i comportamenti di abusiva riproduzione, trasmissione, diffusione di opere dell'ingegno (letterarie, cinematografiche, musicali, audiovisive assimilate, sequenze di immagini in movimento, drammatiche, scientifiche, didattiche, multimediali, musicali o drammatico musicali), realizzate ad uso non personale e con fini di lucro (vendita o il noleggio di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo o cinematografico, dischi, nastri ecc di opere musicali, cinematografiche o audiovisive (duplicazione abusiva e relative condotte di diffusione e commercializzazione), la fabbricazione o importazione attrezzature o componenti per eludere le misure tecnologiche di protezione di opere d'autore, ovvero rimozione o alterazione informazioni elettroniche e la fabbricazione, commercializzazione ed utilizzo di apparati illegittimi atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato.

Gli artt. 171-septies e octies puniscono i produttori o importatori di supporti non soggetti al contrassegno che non rispettino le disposizioni concernenti le comunicazioni da effettuarsi alla S.I.A.E. e chiunque riproduce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.

In ordine alla rilevanza di tali tipologie di reati quali presupposto del Decreto nell'ambito dell'attività societaria, ipotizzando di escludere alcuni comportamenti delittuosi specificatamente correlati alla riproduzione e commercializzazione di classi di prodotti concernenti attività non rientranti fra quelle svolte dalla medesima Società, si è proceduto a verificare, con esito positivo, le disposizioni concernenti l'utilizzo dei sistemi informatici e telematici, ed in particolare:

- l'adozione di un regolamento concernente l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici (da far rispettare ai propri dipendenti e collaboratori anche quando questi entrano in contatto con opere protette dal diritto d'autore)
- le disposizioni previste per attività connesse allo sfruttamento dell'immagine (per esempio per utilizzo immagine a scopo pubblicitario)
- le disposizioni relative alla procedura IT (con verifica relativa alle licenze dei software utilizzati).

4 Attività sensibili nell'ambito dei reati commessi con violazione delle norme in materia di diritto d'autore

I reati in parola possono potenzialmente essere commessi in seno a quelle funzioni aziendali che si occupano degli approvvigionamenti informatici (prevedendo, almeno in astratto, che, per un risparmio di costi, non acquistino prodotti con regolare licenza), nonché delle funzioni che seguono più da vicino la realizzazione di progetti immaginando, almeno in astratto, che "sfruttino" idee e prodotti dei competitors, al fine di non investire risorse nella Ricerca e Sviluppo.

E', in ogni caso, doveroso precisare che per l'attività caratteristica di Eukrasia è assai più probabile che entrambi tali soggetti giuridici si trovino ad essere, anziché parte attiva nel reato, parte lesa, rischiando di doversi preoccupare non tanto di appropriarsi di "idee e progetti altrui" quanto, piuttosto, di proteggere i propri progetti dai competitors.

Ciò posto, l'esempio pratico che si può riportare, su tutti, è quello del dipendente/collaboratore che duplica, al fine di far trarre profitto alla Società, programmi per elaboratore (si pensi all'immediato risparmio conseguente al mancato acquisto delle licenze previste) o, piuttosto, porta avanti nell'iter autorizzativo un progetto per la realizzazione di un impianto, coperto da copyright altrui, allo scopo di risparmiare investimenti in Ricerca e Sviluppo.

Tuttavia, a seguito dell'analisi effettuata, è possibile sostenere che la Società possa essere difficilmente esposta a tali rischi, proprio in considerazione delle specifiche modalità secondo le quali viene svolta l'attività caratteristica e delle rigide prescrizioni che governano le Funzioni coinvolte, non da ultimo quelle contenute nel Documento programmatico sulla sicurezza.

5 I presidi e gli strumenti di controllo

5.1 Premessa

Nell'espletamento di tutte le attività operative attinenti la gestione e l'organizzazione aziendale oltre alle regole di cui al presente Modello, i Dipendenti e i Collaboratori di Eukrasia devono conoscere e rispettare:

- il regolamento concernente l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici da far rispettare ai propri dipendenti e collaboratori anche quando questi entrano in contatto con opere protette dal diritto d'autore;
- le disposizioni previste per attività connesse allo sfruttamento dell'immagine (per esempio per utilizzo immagine a scopo pubblicitario);
- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel Codice Etico Eukrasia;
- le norme di comportamento, le procedure ed i protocolli preventivi contemplati dal Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- le norme di comportamento, le procedure ed i protocolli preventivi contemplati dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- le procedure aziendali vigenti, la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa della società;
- il Documento Programmatico sulla sicurezza elaborato ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs.196/03;
- le disposizioni previste dall'ordinamento per attività connesse allo sfruttamento dell'immagine (per esempio per utilizzo immagine a scopo pubblicitario);
- le disposizioni relative alla procedura IT (con verifica relativa alle licenze dei software utilizzati);
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile, con particolare riferimento alle disposizioni previste dal Codice Civile e dal Codice di proprietà industriale.

5.2 Principi di comportamento

Dovranno necessariamente trovare applicazione tutti i principi di controllo già previsti ed espressi per tutte le altre parti speciali di cui al presente MOG, cui si fa integrale rimando, in quanto compatibile (il riferimento va, soprattutto, alla parte speciale 4, disciplinante i reati informatici) .

In particolare, dovranno essere osservate le disposizioni contenute nel Codice Etico relativamente ai rapporti intrattenuti con i terzi (clienti - fornitori).

5.3 Principi di controllo

Si riportano alcune delle principali norme di condotta già riportate nelle altre parti speciali che, necessariamente, debbono trovare applicazione anche a prevenzione dei reati commessi con violazione delle norme in materia di diritto d'autore:

- Ruoli e responsabilità definiti:
- Segregazione dei compiti:
- Attività di controllo
- Tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali, così che emergano in maniera chiara le motivazioni a sostegno di una determinata scelta organizzativa e/o operativa;



Parte speciale 7

Delitti di criminalità organizzata

PARTE SPECIALE 7: I DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

1 Premesse e Funzione della parte speciale settima

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 170 del 24 luglio 2009 (supplemento ordinario) la L. n. 94/09 del 15 Luglio 2009, che introduce (art. 2, co. 29) definitivamente nel D.Lgs. 231/01 l'articolo **24-ter**, rubricato "**Delitti di criminalità organizzata**":

Tale modifica normativa è particolarmente impattante per tutti gli enti che decidano di dotarsi di Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo, in quanto gli stessi dovranno curarsi di verificare la presenza di processi aziendali o attività a rischio di commissione anche di questi nuovi reati.

La Società, nell'ambito dell'elaborazione del proprio MOG, anche con riferimento a queste più recenti fattispecie incriminatrici ha svolto la medesima attività di mappatura delle aree di rischio, andando a determinare la configurabilità, almeno in astratto, dei cc.dd. delitti di criminalità organizzata.

Prima di entrare nel merito dell'attività di valutazione svolta dalla Società, si veda il testo della norma; l'art. 24 ter D.Lgs. 231/01, testualmente prevede: " *1. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 2. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui all'articolo 416 del codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote. 3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. 4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3'.*

La norma su riportata, di fatto, amplia le possibili condotte illecite suscettibili di determinare la responsabilità dell'ente alle seguenti fattispecie:

- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.);

- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)

Di fatto, il nuovo articolo 24-ter presenta due diverse tipologie di delitti di criminalità organizzata con trattamento sanzionatorio differenziato.

I reati presupposto previsti sono:

- **art. 416** “Associazione a delinquere” finalizzata:
 - alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600);
 - alla tratta di persone (art. 601);
 - all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602);
 - ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'**art. 12, d.lgs 286/1998**;
- **art. 416-bis** “Associazione per delinquere di tipo mafioso anche straniera”;
- **art. 416-ter** “Scambio elettorale politico-mafioso”;
- **art. 630** “Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione”;
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis (intendendosi per tali tutti i delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere reati, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri); reati commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416 bis;
- **art. 74, d.P.R. 309/90** “Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope”.

Per i reati di cui sopra la sanzione pecuniaria è la massima applicabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 (da 400 a 1.000 che si traducono in multe da € 103.000 a oltre € 1.500.000).

Sanzioni pecuniarie di minore importo (da 300 a 800 quote) sono previste per i delitti di cui agli:

- **art. 416** “Associazione a delinquere” (a esclusione del comma 6, che concerne le ipotesi in cui l’associazione è diretta a commettere i reati previsti e puniti dagli artt. 600, 601 e 602 c.p., vale a dire, rispettivamente, riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi);
- **art. 407, comma 2, lettera a), n. 5** del codice di procedura penale, ossia i delitti concernenti l’illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall’articolo 2, comma terzo, della **l. 18 aprile 1975, n. 110**.

Inoltre, per tutte le diverse tipologie di delitti di criminalità organizzata sopra descritti si applica una delle **misure interdittive** previste dall’art. 9, co. 2, d.lgs. 231/2001 per una **durata non inferiore a un anno**. L’interdizione diventa definitiva in tutti i casi in cui l’ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo di commettere uno dei delitti di cui sopra.

Data questa premessa di ordine generale, intesa a far comprendere al meglio la portata dell’integrazione al Decreto che disciplina la penale responsabilità degli enti, occorre ora scendere nel dettaglio e comprendere se e quali delle condotte illecite sopra tipizzate siano rilevanti per Eukrasia, nel contesto del quale è più agevole immaginare, seppure in astratto, la potenziale realizzazione di tali reati.

La Parte Speciale Settima si riferisce ai comportamenti posti in essere dai Destinatari del Modello, ed in particolare dai soggetti coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai delitti di criminalità organizzata, introdotti nel Luglio 2009.

Lo scopo preventivo è di particolare importanza dal momento che obiettivo primario della norma penale è, in questo caso, il potenziamento degli strumenti di tutela già in uso all’ente per dissuadere la tenuta di condotte illecite già riconosciute come potenzialmente rilevanti (si rammentino: reati societari, reati contro la pubblica Amministrazione, reati informatici, reati commessi in violazione delle norme di cui al T.U. 81/08, reati contro l’industria e il commercio) da parte di una pluralità di soggetti, siano essi in posizione apicale piuttosto che controllati, al fine di ricadere nelle fattispecie di natura associativa di cui alla Legge 94/09.

In particolare, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i Destinatari del Modello sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all’OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

2 I reati associativi: esegesi delle norme rilevanti ed esemplificazioni di condotte illecite

Il presente paragrafo si riferisce ai reati associativi, secondo le fattispecie contemplate dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001, limitatamente ai casi che potrebbero configurarsi in capo a Eukrasia.

L'elenco completo delle condotte illecite di cui alla Legge 94/09 è stato fornito poc'anzi; in questa sede verranno compiutamente esaminate soltanto le fattispecie almeno astrattamente configurabili, anche in relazione al novero di reati già oggetto di trattazione nelle altre parti speciali di cui al presente documento.

Le condotte astrattamente ipotizzabili si limitano al reato di associazione per delinquere "semplice", di cui all'art. 416 c.p..

2.1 Associazione per delinquere, così come disciplinata dall'art. 416 c.p.

Il reato in oggetto è previsto da:

- Art. 416 del Codice Penale – Associazione per delinquere

Fattispecie

- La fattispecie di reato si realizza quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti; la norma prevede un trattamento sanzionatorio differenziato a seconda che si tratti di punire i cc.dd. soggetti promotori e i cc.dd. capi, oppure i meri partecipanti; nel primo caso la sanzione è più grave e prevede la reclusione da tre a sette anni, nel secondo caso la pena è della reclusione da uno a cinque anni.

Esemplificazioni di condotte illecite

- Si comprenderà facilmente come l'introduzione della norma de quo tra i reati presupposto della responsabilità penale dell'ente abbia una portata decisiva. Si pensi, ad esempio, ad una indagine per associazione per delinquere finalizzata all'appropriazione indebita, attraverso un sistema di sovrapprezzi o false fatturazioni, coinvolgente uno o più dirigenti in concorso con alcuni fornitori (si rammenti che i reati societari sono stati ritenuti rilevanti nell'ambito dell'operatività di Eukrasia)

Laddove (aldilà del delitto meramente contestato che spingerebbe a ritenere l'Ente persona offesa) le investigazioni in concreto aprissero la strada per una ipotesi di operazioni finalizzate alla creazione di "provviste" destinate a successive attività corruttive (per la cui dimostrabilità il passaggio successivo sarebbe tortuoso), si potrebbe ritornare ad ipotizzare attraverso il delitto associativo anche una responsabilità dell'Ente.

L'impatto della formale elencazione dell'associazione per delinquere ex art. 416 c.p. tra i reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 è davvero decisivo in quanto, di fatto, le Autorità inquirenti

includeranno sempre nei capi di imputazione formulati a carico dell'ente, ad esempio per un reato di truffa nei confronti della P.A., anche l'art. 416 c.p., con le relative conseguenze, qualora venga reperita documentazione che mostri il rilascio/autorizzazione da parte di tre o più persone.

3 Attività sensibili nell'ambito dei reati associativi

La fattispecie di associazione per delinquere, essendo per natura da correlare con un'altra e diversa fattispecie di reato (truffa ai danni dello Stato, falso in bilancio, appropriazione indebita e via dicendo), andrà ad impattare sulla medesima area di volta in volta coinvolta nel reato finale per il quale l'associazione si presume essere stata costituita.

Si farà, pertanto, riferimento alla mappatura già effettuata per le altre fattispecie di reato per ricondurre alle stesse il rischio correlato ai delitti di criminalità organizzata.

Si rammenti che le condotte delittuose ritenute rilevanti per il Eukrasia sono riconducibili alle seguenti macrocategorie:

- reati societari;
- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati informatici;
- reati commessi in violazione delle norme di cui al T.U. 81/08;
- reati contro l'industria e il commercio
- reati commessi con violazione delle norme in materia di diritto d'autore.

I principi di comportamento espressi nella presente Parte Speciale dovranno necessariamente accompagnarsi a quelli già singolarmente previsti nelle altre Parti Speciali e, pertanto, devono essere conosciuti e rispettati da tutti i Dipendenti e i Collaboratori della Società.

4 I presidi e gli strumenti di controllo

4.1 Premessa

Nell'espletamento di tutte le attività operative attinenti la gestione e l'organizzazione aziendale oltre alle regole di cui al presente Modello, i Dipendenti e i Collaboratori di Eukrasia devono conoscere e rispettare:

- le norme di comportamento, i valori ed i principi etici enunciati nel Codice Etico;

- le norme di comportamento, le procedure ed i protocolli preventivi previsti nel presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- le procedure aziendali vigenti, la documentazione e gli ordini di servizio inerenti la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa della società;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

4.2 Principi di comportamento

Dovranno necessariamente trovare applicazione tutti i principi di controllo già previsti ed espressi per tutte le altre parti speciali di cui al presente MOG, cui si fa integrale rimando.

4.3 Principi di controllo

Si riportano alcune delle principali norme di condotta già riportate nelle altre parti speciali che, necessariamente, debbono trovare applicazione anche a prevenzione dei reati associativi:

- Ruoli e responsabilità definiti:
- Segregazione dei compiti:
- Attività di controllo
- Tracciabilità del processo sia a livello di sistema informativo sia in termini documentali, così che emergano in maniera chiara le motivazioni a sostegno di una determinata scelta organizzativa e/o operativa.



Allegato 1

1. Elenco reati ex D.Lgs. 231/2001

Reati contro la Pubblica Amministrazione

- ❖ Malversazione a danno dello Stato – art. 316 bis c.p.
- ❖ Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato – art. 316 ter c.p.
- ❖ Truffa – art. 640 c.p., comma 2, n. 1 – rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 solo se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico e limitatamente al comma 2, n. 1.
- ❖ Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche – art. 640 bis c.p.
- ❖ Frode informativa – art. 640 ter c.p. – rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 solo se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico.
- ❖ Concussione – art. 317 c.p.
- ❖ Corruzione per atto d'ufficio – art. 318 c.p.
- ❖ Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio – art. 319 c.p.
- ❖ Circostanze aggravanti – art. 319 bis c.p.
- ❖ Corruzione in atti giudiziari – art. 319 ter c.p.
- ❖ Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio – art. 320 c.p.
- ❖ Pene per il corruttore – art. 321 c.p.
- ❖ Istigazione alla corruzione – art. 322 c.p.
- ❖ Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri – art. 322 bis c.p.

Reati di falsità in monete

- ❖ Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate – 453 c.p.
- ❖ Alterazione di monete – 454 c.p.
- ❖ Spendita o introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate – 455 c.p.
- ❖ Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede – 457 c.p.
- ❖ Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati – 459 c.p.
- ❖ Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo – 460 c.p.
- ❖ Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata – 461 c.p.
- ❖ Uso di valori di bollo contraffatti o alterati – 464 c.p.

Reati societari

- ❖ False comunicazioni sociali – art. 2621 c.c.
- ❖ False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori – art. 2622 c.c.
- ❖ Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di Revisione – art. 2624 c.c.
- ❖ 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 sulle azioni o quote sociali o della società controllante – art. 2628 c.c.
- ❖ Operazioni in pregiudizio dei creditori – art. 2629 c.c.
- ❖ Omessa comunicazione del conflitto d'interessi – art. 2629 bis c.c.
- ❖ Formazione fittizia del capitale – art. 2632 c.c.
- ❖ Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori – 2633 c.c.
- ❖ Illecita influenza sull'assemblea – art. 2636 c.c.
- ❖ Aggiotaggio – art. 2637 c.c.
- ❖ Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza – art. 2638 c.c.
- ❖ Falso in prospetto – art. 173 bis T.U.F.

Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione ordine democratico

- ❖ Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico – art. 270 bis c.p.
- ❖ Attentato per finalità terroristiche o di eversione – art. 280 c.p.
- ❖ Sequestro di persona a scopo terroristico o di eversione – art. 289 bis c.p.
- ❖ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – art. 583 bis c.p.

Reati contro la personalità individuale

- ❖ Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù – art. 600 c.p.
- ❖ Tratta di persone – art. 601 c.p.
- ❖ Acquisto e alienazione di schiavi – art. 602 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.
- ❖ Pornografia virtuale – art. 600 quater 1 c.p.

Reati di market abuse

- ❖ Abuso di informazioni privilegiate – art. 184 T.U.F.
- ❖ Manipolazione del mercato – art. 185 T.U.F.

Reati transnazionali

- ❖ Si parla di reato transnazionale qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato nonché:
 - a) sia commesso in più di uno stato;
 - b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
 - c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
 - d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- ❖ Associazione per delinquere – art. 416 c.p.
- ❖ Associazione di tipo mafioso – art. 416 bis c.p.
- ❖ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri – art. 291 quater T.U. 23 gennaio 1973, n. 43.
- ❖ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope – art. 74 T.U. 9 ottobre 1990, n. 309.
- ❖ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine – art. 12 T.U. 25 luglio 1998, n. 286.
- ❖ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – art. 377 bis c.p.
- ❖ Favoreggiamento personale – art. 378 c.p.

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime

(Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro)

- ❖ Omicidio colposo – art. 589 c.p.
- ❖ Lesioni personali colpose – art. 590 c.p.

Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

- ❖ Ricettazione – art. 648 c.p.
- ❖ Riciclaggio – art. 648 bis c.p.
- ❖ Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – art. 648 ter c.p.

Reati informatici

- ❖ Falsità in un documento informatico pubblico o privato – art. 491 bis c.p.
- ❖ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico – art. 615 ter c.p.
- ❖ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici – art. 615 quater c.p.
- ❖ Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico – art. 615 quinquies c.p.
- ❖ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche – art. 617 quater c.p.
- ❖ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche – art. 617 quinquies c.p.
- ❖ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici – art. 635 bis c.p.
- ❖ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità – art. 635 ter c.p.
- ❖ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici – art. 635 quater c.p.
- ❖ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità – art. 635 quinquies c.p.
- ❖ Truffa del certificatore di firma elettronica – art. 640 quinquies c.p.

Delitti di criminalità organizzata

- ❖ Associazione per delinquere – art. 416 c.p.
- ❖ Associazione di tipo mafioso – art. 416 bis c.p.
- ❖ Scambio elettorale politico-mafioso – art. 416 ter c.p.
- ❖ Sequestro di persona a scopo di estorsione – art. 630 c.p.
- ❖ Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope – art. 74 DPR 74 DPR 309/1990
- ❖ Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine – art. 407 c.p.p.

Delitti contro l'industria ed il commercio

- ❖ Turbata libertà dell'industria e del commercio – art. 513 c.p.
- ❖ Illecita concorrenza con minaccia o violenza - art. 513- bis c.p.
- ❖ Frodi contro le industrie nazionali – art. 514 c.p.
- ❖ Frode nell'esercizio del commercio – art. 515 c.p.
- ❖ Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine – art. 516 c.p.
- ❖ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci – art. 517 c.p.
- ❖ Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale – art. 517 ter c.p.
- ❖ Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari – art. 517 quater c.p.

Delitti in materia di dichiarazioni mendaci

- ❖ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria – art. 377bis c.p.

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- ❖ Reati previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n 633 recante disposizioni in materia di *“Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio”*. Nello specifico gli art. 171, comma 1 let. a) e comma 3, 171- bis, 171- ter, 171- septies e 171- octies



Allegato 2

ALLEGATO 2
REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

INDICE

Premessa

Articolo 1: Composizione dell'Organismo di Vigilanza Quorum costitutivo e deliberativo

Articolo 2: Adunanze dell'Organismo di Vigilanza e formalità per la convocazione

Articolo 3: Attività dell'Organismo di Vigilanza

Articolo 4: Segretario e Libro delle adunanze dell'Organismo di Vigilanza

Articolo 5: Dimissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e Revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Articolo 6: Rieleggibilità

Articolo 7: Requisiti soggettivi dei componenti l'Organismo di Vigilanza e cause di incompatibilità.

Premessa

L'Organismo di Vigilanza è una delle componenti peculiari ed imprescindibili del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo voluto dal Legislatore nell'ambito della normativa concernente la "responsabilità para – penale" delle imprese.

Tale Organismo ha il compito di garantire l'effettività del modello di salvaguardia, vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso e di vagliare la sua costante adeguatezza ed aggiornamento, proponendo, eventualmente, le relative modificazioni all'organo decisionale.

Di seguito si riportano, nel dettaglio, le regole che presiedono al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza redatte alla luce delle prescrizioni volute dal Legislatore con il D. Lgs. 231/2001.

1. Composizione dell'Organismo di Vigilanza Quorum costitutivo e deliberativo

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale di tipo misto formato, al fine di garantire l'indipendenza, l'autonomia e la professionalità dello stesso, **da due soggetti individuati dalla società (cc.dd. membri interni)**, quali referenti interni **e da un consulente esterno**.

L'Organismo di Vigilanza, nominato con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, rimarrà in carica **per la durata di anni 3 a far data dalla predetta delibera di investitura o per un diverso periodo determinato dal CdA al momento della nomina**.

Il Presidente sarà individuato tra i componenti l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si intenderà validamente costituito qualora alla riunione partecipino almeno i due terzi dei componenti.

Le deliberazioni saranno prese a maggioranza assoluta dei presenti e nel caso di parità di voti, validamente espressi, prevarrà il voto del Presidente.

2. Adunanze dell'Organismo di Vigilanza e formalità per la convocazione

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza saranno convocate, senza particolari formalità (sarà valida la convocazione indirizzata a tutti i componenti con qualsiasi mezzo vale a dire a mani, a mezzo fax, via mail....), a cura del Presidente e conterranno l'indicazione degli argomenti da trattare.

L'avviso di convocazione sarà inviato ai componenti l'Organismo di Vigilanza **almeno sette giorni prima della riunione** (termine, tuttavia, da non ritenersi perentorio ai fini della validità della riunione).

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza si terranno in Verona, presso la sede della Società o in qualsivoglia altro luogo purchè nell'ambito del territorio nazionale e previo avviso nella convocazione e saranno tenute anche a mezzo di audio/videoconferenza.

Le riunioni avranno cadenza trimestrale anche se l'Organismo di Vigilanza si radunerà ogniqualvolta il Presidente lo ritenga necessario o ne sia fatta richiesta da uno dei suoi componenti.

3. Attività dell'Organismo di Vigilanza

L'organismo di Vigilanza attuerà la propria azione di vigilanza seguendo le seguenti direttrici operative:

- ❖ **nell'ambito di tutta la realtà aziendale** al fine di accertare l'eventuale modificazione delle mappatura delle aree di rischio;
- ❖ **nell'ambito delle attività già individuate quali attività sensibili** al fine di riscontrare il pedissequo rispetto delle procedure implementate (si faccia riferimento alla cd. Mappatura delle Aree di Rischio);
- ❖ **studio di nuove procedure** nel caso dell'individuazione di nuove tipologie di attività da ritenersi quali attività sensibili;
- ❖ **modifiche delle procedure in essere** qualora l'attività aziendale subisca delle modifiche da ritenersi rilevanti ai fini della formalizzazione dell'attività stessa;
- ❖ **conseguenti modifiche del Modello di Gestione, Organizzazione e Vigilanza** scaturenti dalle attività sopra descritte;
- ❖ **attivazione ed esecuzione di indagini interne** in coordinamento con la funzione di controllo interno, indagini anche funzionali ad assolvere ai doveri di controllo in materia di antiriciclaggio, imposti all'Organismo di Vigilanza dall'art. 52 del D.Lgs. 231/07. Con riferimento a tale ultimo incumbente, l'Organismo potrà decidere di avvalersi della collaborazione di un soggetto interno all'organizzazione della società, che funga da referente;
- ❖ **effettuazione di attività formative rivolte al personale** per quanto concerne l'evoluzione della normativa in argomento ovvero in relazione ad eventuali modifiche legislative che vadano ad interessare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- ❖ **proposta di sanzioni disciplinari** nel caso di accertate violazioni delle disposizioni di cui al Codice Etico.

4. Segretario e Libro delle adunanze dell'Organismo di Vigilanza

Il Segretario delle adunanze, che sarà individuato dal Presidente in sede di prima riunione, provvederà a redigere il verbale delle adunanze dell'Organismo di Vigilanza e a trasmetterne copia al CdA per opportuna conoscenza e per i provvedimenti di competenza.

I verbali contenenti le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza, sottoscritti da tutti i suoi componenti, saranno archiviati in forma cartacea in apposito registro tenuto presso l'ufficio Segreteria e servizi generali.

5. Dimissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

La volontà di dimettersi di un componente dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere comunicata al CdA a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Le dimissioni saranno immediatamente efficaci. Qualora vengano a mancare due membri dell'Organismo di Vigilanza, le dimissioni del componente dell'Organismo di Vigilanza da ultimo presentate saranno valide a far data dalla riunione cronologicamente successiva alla presentazione delle stesse ovvero a far data dalla nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione, se intervenuta in data antecedente alla predetta riunione. Sino a tale data il componente dell'Organismo di Vigilanza dimissionario espletterà le proprie funzioni in regime di prorogatio.

6. Rieleggibilità e Revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono, alla scadenza del mandato triennale, rieleggibili.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono revocabili dal CdA nel caso che abbiano svolto la funzione con negligenza ovvero abbiano perso i requisiti soggettivi di cui all'art. 7.

7. Requisiti soggettivi dei componenti l'Organismo di Vigilanza e cause di incompatibilità.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono attestare l'assenza di cause di incompatibilità – facendone apposita dichiarazione all'atto di accettazione della nomina - allo svolgimento dell'incarico che di seguito, a titolo esemplificativo, si elencano:

- ❖ non vantare rapporti lavorativi, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e succ. modd. e integr.;
- ❖ non essere portatori di conflitti di interesse, anche potenziali, con la società;
- ❖ non avere svolto, nei tre esercizi precedenti all'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione e controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- ❖ non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria ai sensi della Legge 27 Dicembre 1956, n. 1423;
- ❖ non essere stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito, dei mercati mobiliari e dell'antiriciclaggio. Non essere stati condannati alla pena detentiva non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica o in materia tributaria. Non essere stati condannati alla pena detentiva non inferiore a due anni per qualsiasi delitto non colposo.



Allegato 3

ALLEGATO 3

CODICE SANZIONATORIO

INTRODUZIONE: LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il presente Sistema Disciplinare, quale parte integrante del MOG, è adottato con delibera del CdA della società ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Al fine di non appesantire la struttura del documento principale si è optato per una più completa stesura del Codice Sanzionatorio in un documento separato, allegato al MOG, ma da considerarsi pur sempre quale parte integrante ed imprescindibile dello stesso.

Si rammenti, infatti, che la Legge di riferimento prevede la necessità, ai fini dell'effettiva efficacia del MOG, che questo sia diffuso tra i portatori di interessi e venga da questi rispettato, anche attraverso la previsione di apposite norme sanzionatorie cui ricorrere in caso di violazioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo e/o del Codice Etico.

Dal momento che l'Organismo di Vigilanza è l'organo chiamato, in prima battuta, a verificare il rispetto e la reale applicazione dei principi sanciti all'interno del MOG, una delle finalità delle sanzioni qui previste è proprio quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il presente Sistema Disciplinare, nei limiti e in base alle condizioni stabiliti nel Modello, è rivolto a:

- Soci;
- lavoratori subordinati;
- componenti del CdA e del Collegio Sindacale;
- componenti dell'OdV;
- collaboratori della società a vario titolo e, più in generale, soggetti terzi.

E' bene precisare, in primis, che l'irrogazione delle sanzioni qui di seguito indicate prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale ai sensi del D. Lgs. 231/2001 eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei confronti e della Società e/o del dipendente, Collaboratore o del Soggetto Apicale che ha posto in essere la condotta criminosa; ciò in quanto la funzione precipua del presente documento è proprio quella di deterrente di condotte illecite che, quindi, ben può essere attivata senza alcuna necessità che l'Autorità Giudicante abbia attivato, anche solo in fase di indagine, un apposito procedimento.

Il presente Sistema Disciplinare specifica, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria riferito ai lavoratori subordinati, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi ivi delineate.

Inoltre, le sanzioni irrogabili al personale di prima, seconda e terza area professionale e ai quadri direttivi rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili.

2. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare si applicano agli illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle procedure e delle prescrizioni previste o richiamate nella parte generale del Modello e nelle parti speciali di esso nonché negli allegati e/o nel Codice Etico, limitatamente a quanto rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01 e secondo quanto stabilito nel Modello stesso.

3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno attuale o potenziale creato alla Società dalla infrazione disciplinare;
- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del soggetto che ha compiuto l'infrazione disciplinare;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- carenze organizzative e gestionali che abbiano favorito la commissione dell'infrazione.

4. SANZIONI PER IL PERSONALE DI PRIMA, SECONDA E TERZA AREA PROFESSIONALE, QUADRI DIRETTIVI

A seguito dell'introduzione del presente Sistema Disciplinare, è stato espressamente previsto che:

“In relazione a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e in particolare ai sensi dell'art. 7, 4° comma, lett. b), i lavoratori/lavoratrici che incorrono nella violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni

disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione – ai sensi delle norme di legge e contrattuali, del codice deontologico (di autodisciplina interno) e nel rispetto dei criteri di proporzionalità stabiliti nel presente codice disciplinare”.

La commissione di infrazioni disciplinari da parte di quadri direttivi e del personale di prima, seconda e terza area professionale è sanzionata, a seconda della gravità della infrazione, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili e precisamente possono essere irrogati i seguenti provvedimenti:

· provvedimenti sanzionatori:

* rimprovero verbale;

* rimprovero scritto;

* sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

* licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);

* licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

* provvedimenti cautelari:

* allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001;

* quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore / lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Il dipendente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della categoria di appartenenza.

5. SANZIONI PER I DIRIGENTI

La commissione di infrazioni disciplinari da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al paragrafo 3 del presente documento, può comportare non solo sanzioni espulsive, ma anche, in base alle interpretazioni giurisprudenziali in materia, sanzioni conservative mutate da quelle applicabili agli altri dipendenti. In particolare, possono essere irrogati i seguenti provvedimenti nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili:

- provvedimenti sanzionatori:

- * rimprovero verbale;
- * rimprovero scritto;
- * sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- * licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- * licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

- provvedimenti cautelari:

- * allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale per reato produttivo di responsabilità ex D. Lgs. 231/2001;
- * quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore / lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'istruttoria.

Il dirigente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della categoria di appartenenza.

6 SANZIONI PER AMMINISTRATORI E SINDACI

6.1 Sanzioni per gli Amministratori

A seconda della gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al paragrafo 3 del presente documento, il Consiglio di Amministrazione determina la sanzione ritenuta applicabile, ivi inclusi:

- la diffida;
- la revoca delle deleghe con conseguente decurtazione degli emolumenti;
- la revoca ex art. 2383 c.c.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non provveda secondo quanto stabilito nel precedente capoverso, il Collegio Sindacale, ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 2406 c.c., convoca l'Assemblea al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

6.2 Sanzioni per i Sindaci

Ricorrendo i presupposti di giusta causa, i Sindaci possono essere revocati ex art 2400 c.c..

7. SANZIONI PER I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti quanto disciplinato nel Manuale di funzionamento dell'Organismo.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei diversi componenti dell'Organismo stesso.

8. SANZIONI PER I SOGGETTI TERZI

La commissione di infrazioni disciplinari da parte dei Soggetti Terzi e/o collaboratori a titolo diverso, può determinare nei loro confronti, secondo la gravità dei fatti ai sensi dei criteri di cui al paragrafo 3 del presente documento ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

9. SANZIONI PER I SOCI

La sanzione dell'esclusione del Socio è applicata dal Consiglio di Amministrazione nei casi e secondo le modalità di cui al Codice Civile, salve diverse disposizioni contenute nell'attuale testo statutario.

10. PROCEDIMENTO PER DIPENDENTI, AMMINISTRATORI, SINDACI, ESPONENTI DELL'OdV

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso OdV ovvero con la segnalazione al medesimo della violazione, sia essa effettiva o presunta, dei principi e delle prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico. Le fasi secondo le quali viene attivato il procedimento sono:

- Fase di pre - istruttoria diretta a verificare la possibilità della sussistenza della violazione, o meglio, la possibile fondatezza della segnalazione pervenuta.

Tale fase, è condotta dall'OdV nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia dell'infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali, che andranno necessariamente a costituire il necessario presidio di controllo per qualsivoglia verifica ex post dovesse essere svolta, sia in ordine al comportamento generale dell'ente, sia in ordine all'operato dell'Organismo di vigilanza stesso, per definizione prima linea di controllo sull'attuazione del Modello.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, secondo l'apposita procedura di segnalazione già prevista all'interno del Modello, avvalersi delle strutture interne dell'Ente per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di indagine; può, inoltre, nell'ambito del suo potere ispettivo, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima nell'ambito delle prerogative proprie di questa fase.

Qualora la segnalazione, ovvero la rilevazione dell'infrazione, si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento, dandone motivazione scritta, che viene puntualmente archiviata in appositi registri.

Negli altri casi, ovvero qualora la segnalazione, o rilevazione, risulti quantomeno non manifestamente infondata, l'OdV trasmette all'Ente le risultanze della pre-istruttoria, accompagnate da una relazione esplicativa, richiedendo che sia l'Ente stesso ad intervenire e a procedere qualora ne ravvisi la necessità e l'opportunità.

Anche in questo caso, un'eventuale valutazione dell'Ente, che si orienti nel senso di non procedere nei confronti del soggetto accusato della violazione, dovrà essere accompagnata da opportuna relazione scritta contenente le ragioni per le quali si è ritenuto di non procedere.

Diversamente, qualora la segnalazione/rilevazione dovesse risultare fondata, starà sempre all'Ente, e per esso agli organi competenti, provvedere alla materiale attivazione del procedimento sanzionatorio, nel rispetto della normativa nazionale di ordine generale vigente, nonché della normativa speciale.

Quali sono le strutture deputate ad interloquire con l'Organismo di Vigilanza, qualora questi decida di procedere? In particolare, l'Organismo è chiamato a rivolgersi:

- All'Ufficio del Personale e, per conoscenza, al CdA e al Collegio Sindacale per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali.

- Fase di istruttoria, diretta a verificare la fondatezza della violazione da parte:

- * dell'Ufficio del Personale, per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti;

- * per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci o dagli esponenti dell'OdV, del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'OdV, affinché ne recepisca le risultanze negli appositi verbali dallo stesso redatti in occasione delle riunioni periodiche.

- Fase di contestazione.

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- * dall'Ufficio del Personale, per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi e dirigenti (su decisione del Consiglio di Amministrazione);

- * dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione stesso o del Collegio Sindacale o degli esponenti dell'OdV, come precedentemente disciplinato.

- Fase di irrogazione della sanzione.

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL):

- * dall'Ufficio del Personale, per le violazioni del personale di prima, seconda e terza area professionale, quadri direttivi;

- * dal Consiglio di Amministrazione per le violazioni dei dirigenti, dei componenti del Consiglio di Amministrazione stesso o del Collegio Sindacale o degli esponenti dell'OdV, come precedentemente disciplinato.

Dell'irrogazione della sanzione da parte dell'organo competente secondo le disposizioni statuarie, è data tempestiva comunicazione all'OdV da parte delle funzioni/organi indicati nei punti precedenti.

11. PROCEDIMENTO PER I SOGGETTI TERZI

Il procedimento ha inizio con la rilevazione da parte dello stesso OdV ovvero con la segnalazione di violazione effettiva o presunta dei principi e delle prescrizioni indicati nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza svolge tutti gli accertamenti necessari per verificare se sia stata realizzata una violazione del Codice Etico. Tale fase, è condotta dall'OdV nel minor termine possibile dalla scoperta o denuncia della violazione e può articolarsi anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli infondata l'OdV l'archivia con motivazione, conservata in appositi registri cartacei, ordinati cronologicamente.

Negli altri casi l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze dell'istruttoria al Direttore Generale, o, a seconda dei poteri, al Consiglio di Amministrazione il quale negli stretti tempi occorrenti si pronuncia in merito alla fondatezza della violazione e alla eventuale determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione.

12. OBBLIGO DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Sistema Disciplinare, al fine di garantirne la massima efficacia, è nella sua versione completa, inviato via e-mail a tutti i dipendenti e collaboratori a titolo diverso che, tuttavia, abbiano fissa postazione di lavoro presso la sede centrale dell'ente, piuttosto che in uno degli stabilimenti dello stesso.

Il codice è altresì affisso, nella sua versione integrale, presso le sedi aziendali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti e collaboratori; nella sua versione completa, messo a disposizione di Dipendenti, Amministratori, Sindaci e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, anche mediante specifica normativa aziendale (Circolari, Comunicazioni, ecc.); in estratto, distribuito ai Soggetti Terzi, per quanto di interesse.

Il Sistema Sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali.

13. ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica sono, altresì, sanzionati gli atti o le omissioni diretti a violare volontariamente i principi e le prescrizioni indicati o richiamati dal Modello e/o dal Codice Etico.

14. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Le modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema Disciplinare sono apportate a seguito dell'approvazione a mezzo di delibera adottata dal CdA, anche su eventuale proposta dell'OdV.