



**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

SOMMARIO

1. TERMINI E DEFINIZIONI	3
2. INTRODUZIONE	4
3. LE FATTISPECIE DI REATO	5
4. I SOGGETTI DESTINATARI, PERSONE INTERESSATE, APPLICABILITA' DELLE SANZIONI E MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	17
5. SISTEMA DI GOVERNO E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE	20
5.1. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ENIAC SRL.....	21
6. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA COSTRUZIONE DEL MOGC	24
6.1. IL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....	24
6.2. PROCESSO OPERATIVO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO.....	26
6.3. LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	30
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	32
7.1. IDENTIFICAZIONE.....	32
7.2. COMPITI E POTERI.....	33
7.3. FLUSSI INFORMATIVI.....	35
7.4. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	37
8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI	38
9. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	42

1. TERMINI E DEFINIZIONI

ODV	Organismo di Vigilanza
DPS	Documento Programmatico della Sicurezza
SGQ	Sistema di Gestione Qualità
RSGQ	Responsabile Sistema di Gestione Qualità
MOGC	Modello Organizzazione Gestione e Controllo
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

2. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle ente e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito¹ L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della ente, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 del codice penale prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolvibilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco conto, in quanto né l’ente, né i soci delle ente o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

Dal momento dell’uscita del decreto, il Legislatore ne ha progressivamente esteso gli ambiti di applicazione ed è presumibile che tale orientamento rimarrà immutato in futuro. Ne consegue che l’Organizzazione deve mettere in atto un sistema di monitoraggio continuo dell’evoluzione normativa, adeguando di conseguenza il suo modello di funzionamento ai nuovi rischi presi in considerazione.

Il presente documento è stato redatto con riferimento alle Linee Guida emesse da Confindustria, a quelle emesse dalla Regione Lombardia e allo standard internazionale ISO 31000 in materia di valutazione dei rischi, predisposizione dei modelli e strutturazione degli organismi di vigilanza.

¹La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

3. LE FATTISPECIE DI REATO

Per quanto riguarda la **tipologia di reati** ai quali si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato una scelta inizialmente minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (L. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle indicate dagli **artt. 24 (*Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico*) e 25 (*Concussione e Corruzione*)**, evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Successivi interventi normativi hanno infatti esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

Va poi ricordato che, **senza ulteriori riferimenti all'interno del decreto 231**, ma con espliciti richiami ad esso, **sono state di fatto ricomprese altre fattispecie di reato** del tutto rilevanti. In particolare:

- **La legge 16 marzo 2006, n. 146** - di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale - **ha aggiunto all'elenco dei reati per i quali sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti ex legge 231/2001 i reati cosiddetti transnazionali**. Ai sensi dell'art. 3 della L. 146/2006 si intende per reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonchè:
 - o sia commesso in più di uno Stato;
 - o ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
 - o ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
 - o ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

Le fattispecie di reato indicate all'art. 10 della stessa legge sono le seguenti:

- o **associazione a delinquere (artt. 416 e 416bis c.p.);**
- o **associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);**
- o **associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);**
- o **riciclaggio (648bis e 648ter c.p.);**

- o traffico di migranti (art. 12, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- o intralcio alla giustizia (artt. 377bis e 378 c.p.).

Alcune di queste fattispecie sono poi rientrate a pieno titolo nel novero dei reati previsti all'art.25 anche senza il carattere di transnazionalità (si veda al proposito il paragrafo dedicato alle estensioni relative all'articolo 25)

- Il **D. Lgs. 152 del 2006** determina, all'art. 192, le fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità amministrativa di un ente relativamente ai reati ambientali, ricomprendendole nel generale “**divieto di abbandono**” dei rifiuti.

Anche in questo caso il Legislatore è successivamente intervenuto per individuare direttamente all'interno dell'articolo 25 le fattispecie relative ai reati ambientali (anche per questo aspetto, si veda al proposito il paragrafo dedicato alle estensioni relative all'articolo 25)

Estensioni relative all'articolo 24

La Legge 48 del 18 marzo 2008 ha provveduto alla “**Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno**” con il quale (articolo 7) si dà corso **all'introduzione dell'articolo 24-bis**.

Il testo, con la ratifica del Presidente della Repubblica, estende così la responsabilità amministrativa degli enti **ai seguenti reati informatici**:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (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.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

All'articolo 10, relativamente alla gestione delle informazioni e dei dati, con riferimento ai poteri riconosciuti al Ministro dell'Interno o, su sua delega, ai responsabili degli uffici centrali specialistici in materia informatica o telematica della Polizia di Stato, dell'Arma dei Carabinieri e del Corpo della Guardia di Finanza, ai fini dello svolgimento delle investigazioni preventive, ovvero per finalità di accertamento e repressione di specifici reati, con l'introduzione dei nuovi commi 4-ter, 4-quater e 4-quinquies dell'articolo 132 del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, si è inteso prevedere un provvedimento che, conformemente a quanto richiesto dalla Convenzione, permetta il «congelamento» temporaneo e urgente di dati.

L'articolo 2, comma 29 della Legge 94 del 15 luglio 2009 "**Disposizioni in materia di sicurezza pubblica**", pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 170 del 24 luglio 2009 - Supplemento ordinario n. 128, prevede l'inserimento nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, **dell'articolo 24-ter** riguardante la responsabilità amministrativa degli enti per i **delitti di criminalità organizzata**.

Il testo estende pertanto la responsabilità amministrativa degli enti **ai seguenti reati relativi alla criminalità organizzata**:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettortale politico-mafioso (art. 416 -ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90)

Estensioni relative all'articolo 25

La legge 23 novembre 2001, n. 409², di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, ha introdotto, all'art. 4, un nuovo articolo al decreto n. 231 (**l'art. 25-bis**) **relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo**.

Un intervento decisamente più significativo è però rappresentato dal D. Lgs. n. 61/2002 in tema di reati societari³, che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha aggiunto al decreto 231 **l'art. 25-ter**, estendendo la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse (ma non anche a vantaggio, come invece previsto dal decreto 231) della ente da amministratori, direttori

²Legge n. 409/2001 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

³Il decreto legislativo n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le ente commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo dà attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (l. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001.

generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. L'art. 25-ter disciplina, in particolare, i reati di: **falsità in bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o comunicazioni della ente di revisione, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della ente controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, indebita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.**

Con legge 28 dicembre 2005, n.262, recante "disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari" è stato introdotto, con disposizione in vigore dal 12 gennaio 2006, un nuovo reato presupposto dal titolo "**omessa comunicazione del conflitto di interessi**" nel libro V, titolo XI, capo III del codice civile sub art. 2629 bis appositamente inserito tra i reati che, ex art.25 ter Decreto 231/2001, possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, il legislatore ha voluto punire l'ente il cui amministratore o componente del consiglio di gestione ometta di comunicare il conflitto in cui versa, con la stessa sanzione prevista, sub art.25 ter, lettera r), per il caso in cui venga ritenuto amministrativamente responsabile per il delitto di aggio di cui all'art.2637 c.c., ovvero la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote (ora raddoppiata in virtù dell'art.39 della legge 262/2005, si veda più avanti). L'art.34 ha poi abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art.2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58. Il nuovo art.173 bis del decreto 58/98 punisce, infatti, con la pena della reclusione da uno a cinque anni (e non già con quella dell'arresto fino ad un anno, pena più lieve già prevista dall'art.2623 c.c. abrogato) una condotta analoga a quella precedentemente incriminata dall'art.2623 c.c., non richiedendo tuttavia, il requisito obiettivo della causazione del danno patrimoniale per la consumazione della fattispecie, neppure nella sua forma aggravata, come, invece, precedentemente previsto nel secondo comma dell'art.2623. Da ultimo, l'art.39 della medesima legge prevede, al quinto comma, che "le sanzioni pecuniarie previste dall'articolo 25 ter del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, sono raddoppiate".

Con l'articolo 37, comma 34, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n.39 viene abrogato l'articolo 2624 del codice civile (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle ente di revisione), contemplato dall'articolo 25-ter, comma 1, lettere f) e g), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

La legge di “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”⁴, ha inserito un nuovo art. **25-quater** al decreto 231, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell’ente anche in relazione alla commissione dei **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico**. La legge trova inoltre applicazione (art. 25-quater, comma 4) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall’articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”.

Con la legge n. 7 del 9 gennaio 2006 è stato introdotto l’ **art. 25-quater1** la responsabilità è stata ulteriormente estesa ai **delitti riguardanti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**.

Con la legge n. 228 dell’ 11 agosto 2003 contenente “*Misure contro la tratta delle persone*”, è stato introdotto un nuovo articolo al decreto, il **25-quinquies**, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell’ente anche in relazione alla commissione dei **delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale**.

La legge n. 62 del 18 aprile 2005, attuativa della Legge Comunitaria 2004, ha modificato i reati di insider trading e agiotaggio introducendo, agli articoli 184 e 185 del D. Lgs. 58/98 le **fattispecie di “abuso di informazioni privilegiate” e “manipolazione del mercato”**, nonché le corrispondenti fattispecie di illecito amministrativo (artt. 187 bis e 187 ter del TUF). Nell’ambito di tale riforma i suddetti illeciti sono stati identificati come reati/illeciti amministrativi, in dipendenza dei quali scaturisce la responsabilità ai sensi del decreto 231 (**art. 25-sexies**).

Nel supplemento ordinario n. 108 alla Gazzetta ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 è stato pubblicato il **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.”**.

L’articolo 300 prevede la **modifica nel D.Lgs. 231 dell’ art 25 – septies** (già introdotto dalla Legge 123) e introduce per la prima volta un reato presupposto di tipo colposo.

Il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 180 del 5 agosto 2009 - Supplemento Ordinario 142, recante **disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**, ha ripreso specificamente la materia della responsabilità da reato degli enti ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. in particolar modo le norme degli articoli 12, 20 e 30 contenenti modifiche, rispettivamente,

⁴Legge n. 7/2003, in G.U. n. 21 del 27 gennaio 2003.

agli articoli 16 (delega di funzioni), 30 (modelli di organizzazione e di gestione) e 51 (organismi paritetici) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il 14 dicembre 2007 è stato definitivamente approvato il **Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231** "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 "

"All'articolo 63, comma 3, è stato introdotto nella disciplina del D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-octies, che prevede la responsabilità degli enti per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli artt. 648, 648 bis e 648 ter del codice penale.

Pertanto, il delitto di ricettazione entra a far parte del D. Lgs. 231/01 e i delitti di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente anche qualora non abbiano il requisito di "transnazionalità" (come era precedentemente richiesto ai sensi della L 146 del marzo 2006).

La legge 23 luglio 2009 n. 99, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 31 luglio 2009 - Supplemento Ordinario n. 136 e in vigore dal 15 agosto 2009, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, introduce modifiche e integrazioni al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

In particolare, l'articolo 15, comma 7, della legge introduce modifiche all'articolo 25-bis del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e prevede l'inserimento nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dell'articolo **25-bis.1.**, riguardante la **responsabilità amministrativa degli enti per delitti contro l'industria e il commercio**, e dell'articolo **25-novies.**, riguardante la **responsabilità amministrativa degli enti per delitti in materia di violazione del diritto d'autore**.

La legge 3 agosto 2009, n. 116 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 188 del 14 agosto 2009 - ed entrata in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione), recante **ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003**, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale, attraverso l'articolo 4, ha previsto (inserendo un refuso poi superato nel 2011) l'introduzione dell'articolo definitivamente numerato **25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)**.

Il 7 luglio 2011 è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri il decreto legislativo di recepimento della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi. In tale contesto viene introdotta nel nostro

ordinamento giuridico **la responsabilità degli enti in relazione alla commissione di reati ambientali (nuovo art 25-undecies)**.

Tale introduzione – peraltro già prefigurata nella legge-delega n. 300 del 2000 - è importante perché, per la prima volta, si responsabilizza l'ente in relazione ad illeciti ambientali, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio e si prevedono a suo carico sanzioni pecuniarie e, per talune fattispecie, sanzioni interdittive.

Va rilevato che, a parte l'introduzione degli artt 727-*bis* (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e 733-*bis* c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto), non viene toccato il diritto penale ambientale richiamato dall'art 25-*undecies*.

La tutela penale dell'ambiente resta al momento realizzata quasi esclusivamente mediante contravvenzioni.

Nella Relazione illustrativa al decreto si legge:

L'ordinamento giuridico nazionale sanziona gran parte delle condotte contemplate dalla direttiva 2008/99/CE come violazioni formali, ossia come reati di pericolo astratto, punite in via contravvenzionale. Il riferimento è ovviamente alle disposizioni contenute nel c.d. "Codice dell'ambiente", ossia il decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, il quale sanziona le violazioni concernenti gli scarichi di acque all'articolo 137, quelle relative ai rifiuti agli articoli 256 (gestione non autorizzata), 257 (bonifica dei siti), 258 (violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), 259 (spedizioni transfrontaliere) e 260 (traffico illecito di rifiuti), quelle relative all'esercizio di attività pericolose all'art. 279 (ex art. 25 del d.P.R. 203/1988). A tali norme vanno aggiunte le sanzioni previste dalla legge n.157/1992 ("Norme per la protezione della fauna selvatica omeoterma e per il prelievo venatorio), dalla legge n. 150/1992 ("Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica"), nonché alcune norme previste dal codice penale, quali l'articolo 544 bis (uccisione di animali), 727 (abbandono di animali), 674 (getto pericoloso di cose, che riecheggia il "quasi-delitto" giustiniano dell'"actio de effusis vel ejectis"), 733 (danneggiamento del patrimonio archeologico, storico o artistico nazionale), 734, (distruzione o deturpamento di bellezze naturali), cui va aggiunto l'articolo 30 della legge n. 394/1991 ("Legge quadro sulle aree protette"). Per quanto concerne la tutela penale dell'ozono, avverso comportamenti atti a ridurne lo strato, trova già applicazione l'articolo 3 della legge n. 549/1993 ("Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente"). Il diritto penale ambientale non è, allo stato, munito di quelle sanzioni "proporzionate, efficaci e dissuasive" volute dalla Direttiva.

La Relazione illustrativa sulla specifica questione, afferma:

Considerati i limiti di pena contenuti nell'articolo 2 della Legge Comunitaria, che il legislatore delegante non ha inteso derogare con specifico riguardo alle direttive in esame, il recepimento delle stesse non può

essere assicurato attraverso un completo ripensamento del sistema dei reati contro l'ambiente, mediante il loro inserimento sistematico all'interno del codice penale sostanziale e la previsione come delitti delle più gravi forme di aggressione. Tale operazione potrà costituire oggetto di separato e successivo intervento normativo.

Tale intervento normativo in futuro dovrà dare rilievo ai sistemi di gestione ambientale ISO 14001 e EMAS (alla stregua di quanto previsto dall'art 30 d.lg. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro, che fa riferimento allo standard OHSAS 18001) e alla collaborazione attiva dell'ente.

Sotto quest'ultimo profilo, il D.d.l. S 1076, recante "Modifiche al codice penale in materia di delitti contro l'ambiente", prevede l'inserimento nel d.lg. 231 di un art 26-bis (Collaborazione della persona giuridica in materia ambientale) che recita:

1. In riferimento ai delitti in materia ambientale la sanzione amministrativa pecuniaria e' ridotta dalla metà a due terzi se l'ente, immediatamente dopo il fatto, porta a conoscenza della pubblica autorità l'avvenuta commissione del reato.

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

" In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro."

L'art. 22, comma 12-bis, del d.lgs. 286/98 stabilisce che:

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

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale."

Il richiamato art. 22, comma 12, del d.lgs. 286/98 stabilisce che:

"Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato".

Le condizioni di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis del codice penale sono, oltre a quelle sopra riportate alle lettere a) e b), *"l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a*

situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro".

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

L'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/01 è entrato in vigore il 9 agosto 2012.

In seguito all'entrata in vigore della legge n. 190/12 (legge 6 novembre 2012, n. 190) più comunemente conosciuta come "legge anti corruzione", è stata introdotta la nuova figura delittuosa di **"Indebita induzione a dare o promettere utilità"** di cui all'art. 319-*quater* c.p. che modifica l'art. 25 nel seguente modo::

1) nella rubrica, dopo la parola: «Concussione» sono inserite le seguenti: «, induzione indebita a dare o promettere utilità»;

2) al comma 3, dopo le parole: «319-ter, comma 2,» sono inserite le seguenti: «319-*quater*»;

L'art. 319-*quater* c.p. è strutturato in due commi. Il primo comma, salvo che il fatto costituisca più grave reato, punisce con la reclusione da tre a otto anni il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che *"...abusando della sua qualità o dei suoi poteri induce taluno a dare o promettere indebitamente a lui o a un terzo, denaro o altra utilità..."*. Il secondo comma, in modo del tutto innovativo, va a colpire con la reclusione sino a tre anni la condotta di chi, nei casi previsti dal primo comma *"...dà o promette denaro o altra utilità..."*.

L'introduzione di tale fattispecie all'interno del sistema penale ha determinato un nuovo assetto della disciplina in materia. Il delitto di Concussione di cui all'art. 317 c.p. ha infatti subito un restringimento della propria area operativa, essendo ora limitato al solo fatto del pubblico ufficiale (e non più anche dell'incaricato di pubblico servizio) che costringa il privato alla illecita dazione o promessa di denaro o altra utilità. Restano pertanto escluse le ipotesi di mera induzione, confluite ad oggi all'interno della nuova e meno grave ipotesi criminosa di cui all'art. 319-*quater* c.p.. In proposito, la Corte di Cassazione ha affermato che per costrizione deve intendersi qualunque violenza morale attuata con abuso di qualità o di poteri che si risolva in una minaccia implicita o esplicita di un male ingiusto, recante lesione non patrimoniale o patrimoniale, costituita da danno emergente o da lucro cessante. Secondo i giudici di legittimità, la condotta costringitiva deve cioè minare la libertà di autodeterminazione del soggetto che la subisce, tanto da rendergli impossibile resistere alla illecita pretesa. Dal nuovo assetto normativo deriva che ove a porre in essere la condotta costringitiva sia il pubblico ufficiale, sarà integrato il delitto di Concussione ex art. 317 c.p.. Laddove invece soggetto attivo della medesima condotta sia un incaricato di pubblico servizio, si configurerà un'ipotesi di Estorsione aggravata ex artt. 629, 61 n. 9 c.p.. Diversamente,

qualora il pubblico agente ponga in essere nei confronti del privato un'attività di suggestione, di persuasione, di pressione morale che, pur avvertibile come illecita non ne annienta la libertà di autodeterminazione, sarà integrato il reato di cui all'art. 319-*quater* c.p..

Di assoluto rilievo, soprattutto ai fini dell'elaborazione del presente Modello, appare inoltre il differente inquadramento giuridico della figura del "concusso mediante induzione". Quest'ultimo, se nella versione antecedente alla legge n. 190/12 non era punibile al pari del "concusso mediante costrizione", con la riforma ha mutato radicalmente veste. Infatti, mentre nel delitto di Concussione (art. 317 c.p.) viene confermata la non punibilità del privato che effettua la promessa o la dazione illecita (trattandosi di una *vittima* dell'abuso del pubblico ufficiale), nel reato di Indebita induzione (art. 319-*quater* comma secondo c.p.) viene invece affermata – per la prima volta - la punibilità del privato indebitamente indotto dal pubblico agente alla promessa o alla dazione illecita, che da *vittima* diviene così *concorrente necessario del reato*.

La stessa legge n. 190/12 introduce, fra i reati presupposto, **anche la fattispecie di "corruzione tra privati"** prevista e punita dall'art. 2635 c.c. che, nella sua nuova versione, recita:

"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla ente, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di ente con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi".

L'articolo interessato è il 25- ter che viene così modificato:

- b) all'articolo 25-ter, comma 1, dopo la lettera s) è aggiunta la seguente:
«s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote».

E' utile chiarire che, ai fini dell'applicazione dei presupposti del D.Lgs.231/01 concernenti l'utilità o il vantaggio per l'ente, la corruzione tra privati ha effetto solo per la ente cui appartiene il soggetto corruttore, in quanto solo questa ente può essere avvantaggiata dalla condotta corruttiva.

Al contrario, la ente alla quale appartiene il soggetto corrotto, per definizione normativa, subisce un danno in seguito alla violazione dei doveri d'ufficio o di fedeltà.

In relazione alla nuova fattispecie di reato sopra descritta, costituisce pertanto attività "sensibile" dell'azienda tutta la gestione del "processo di vendita", con particolare riferimento:

- ai poteri autorizzativi all'interno del processo;
- alla definizione del prezzo di offerta;
- alla definizione delle condizioni e dei tempi di pagamento;
- alla definizione della scontistica.

4.1 SOGGETTI DESTINATARI, PERSONE INTERESSATE, APPLICABILITA' DELLE SANZIONI E MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Sotto il profilo dei **soggetti destinatari**, la legge indica *“gli enti forniti di personalità giuridica, le ente fornite di personalità giuridica e le ente e le associazioni anche prive di personalità giuridica”* (art. 1, comma 2). Il quadro descrittivo è completato dall'indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire *“lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* (art. 1, comma 3). Come si vede, la platea dei destinatari è molto ampia e non sempre è identificabile con certezza la linea di confine, specialmente per gli enti che operano nel settore pubblico. **È indubbia, in proposito, la soggezione alla disciplina in argomento delle ente di diritto privato che esercitino un pubblico servizio (in base a concessioni, convenzioni, ecc.).** Nei loro riguardi – come, del resto, nei confronti degli enti pubblici economici – la problematica della responsabilità **riguarda, tra le altre comuni a tutti i destinatari della legge, anche le ipotesi di corruzione sia attiva che passiva.** È opportuno ricordare che **questa responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione dei reati precedentemente citati** da parte di **soggetti legati a vario titolo** all'Organizzazione e **solo nelle ipotesi che la condotta illecita** sia stata realizzata **nell'interesse o a vantaggio di esso**. Dunque, **non soltanto** allorché il comportamento illecito abbia **determinato un vantaggio**, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione **nell'interesse dell'ente**.

L'art. 5 individua le **persone interessate** alla potenziale commissione dei reati:

- coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la direzione e il controllo (i cosiddetti “apicali”)
- coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente

Le due categorie di soggetti sono trattate in modo differente.

Al riguardo degli “apicali”, l'art. 6 del provvedimento in esame contempla una forma di “esonero” da responsabilità dell'ente **se l'ente spesso può provare che:**

- a) l'organo dirigente **ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati** della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento é stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) **le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi é stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il comma 2 dello stesso articolo procede poi nell'identificare le esigenze cui devono rispondere i Modelli di organizzazione e gestione in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Dunque, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati a carico degli apicali, **l'Organizzazione deve dimostrare** di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente (il cosiddetto "Organismo di Vigilanza") con il compito di vigilare sull'efficacia reale del modello. Va sottolineato, in proposito, **che l'"esonero" dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice penale è chiamato a formulare** in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Dunque, la formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'organo di controllo devono porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio d'idoneità. Questa particolare prospettiva **impone agli enti di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure.**

All'articolo 7 è invece descritta la modalità di coinvolgimento dell'ente nei casi di reato commessi dai "non apicali":

"Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente é responsabile se la commissione del reato é stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, é esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"

È opportuno precisare che la legge prevede l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà. La mancata adozione non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati dai soggetti di cui all'articolo 5. Pertanto, nonostante la facoltatività del comportamento, di fatto l'adozione del modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente. Facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello.

Come già detto, l'applicazione delle sanzioni agli enti incide direttamente sugli interessi economici dei soci. In caso d'incidente di percorso, dunque, legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di fruire del meccanismo di "esonero" dalla responsabilità.

5. SISTEMA DI GOVERNO E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ENIAC TLC

Al fine di garantire un attento e continuo governo dell'organizzazione e dei suoi processi, **ENIAC Srl** ha sviluppato un sistema di gestione qualità in conformità ai requisiti dello standard ISO 9001, certificato da un ente terzo. Tale sistema, che si compone di un manuale della qualità, di procedure, nonché di un insieme di documenti di registrazione, individua e descrive il modello organizzativo di riferimento, i ruoli, le responsabilità, i processi, le dinamiche di funzionamento nonché gli strumenti messi in atto per la gestione delle attività e il controllo dei risultati ottenuti. All'interno del sistema sono ricompresi anche quei protocolli che, pur riguardando attività "fuori perimetro" di certificazione, sono stati messi in atto come parte integrante del presente MOGC e inseriti in apposite Procedure Operative

Con l'implementazione del MOGC ai sensi del d. lgs. 231/01, **ENIAC Srl** intende rafforzare lo spirito di trasparenza, collaborazione, efficacia ed efficienza sia verso i propri collaboratori, sia verso clienti e istituzioni. Il MOGC, essendo integrato, come già specificato, con il sistema di gestione per la qualità, annovera un impianto documentale in parte differenziato (ad esempio manuale qualità, MOGC , Codice Etico) e in parte comune (procedure del sistema qualità integrate con i protocolli individuati a garanzia del rispetto dei requisiti del D. Lgs. 231/01 e richiamati nel MOGC).

Seguendo tale impostazione **ENIAC Srl** ha sviluppato un sistema organizzativo integrato, che consente di riconoscere e adottare strumenti comuni al governo dei processi, tra cui in particolare:

- sistema di pianificazione organizzativa, attraverso la definizione di politiche, obiettivi e indicatori di misurazione delle performance ottenute
- sistema di metodi, regole e prassi condivisi, espressi in procedure e istruzioni operative che ne dettagliano le modalità attuative
- sistema di tracciabilità delle registrazioni atte a testimoniare lo svolgimento delle attività pianificate e programmate
- sistema di controlli interni volti a garantire la correttezza e liceità del risultato finale ottenuto
- attribuzione di responsabilità e deleghe - sistema delle procure interne
- audit interni di processo
- audit di terza parte a garanzia d'indipendenza di giudizio

5.1. **L'assetto organizzativo di ENIAC Srl**

ENIAC Srl ha sviluppato un sistema organizzativo basato sulla chiara esplicitazione di ruoli, responsabilità e compiti; in particolare è definito un organigramma e sono stabiliti, sintetizzati e documentati i relativi ruoli.

Il **Comitato Operativo** costituito dai soci definisce le direttive generali di azione e sviluppo, individua gli obiettivi da perseguire e le modalità da adottare per raggiungerli. Definisce le Responsabilità, l'autorità e gli obiettivi di ogni singola funzione aziendale, gestisce i rapporti commerciali di peso strategico con clienti e committenti, individua le modalità per l'attuazione di periodiche verifiche e riesami del sistema organizzativo, delle attività svolte e dei risultati raggiunti.

Il componente del **Comitato Operativo responsabile di Amministrazione e Finanza** (Ing Luca Galli) è anche datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 e responsabile dei procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti.

L'Organismo di Vigilanza opera in coerenza a quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Cariche Societarie e Responsabilità di Funzione

Consiglio di amministrazione

Ing Luca Galli	Presidente Consiglio di Amministrazione
Sig. Massimo Colombo	Vicepresidente Consiglio di Amministrazione

Comitato Operativo dei Soci

Ing. Luca Galli con responsabilità area Amministrazione, Finanza
Sig Massimo Colombo con responsabilità area commerciale e acquisti, Personale

ORGANIGRAMMA

L'organigramma societario è inserito nell'ambito della documentazione del Sistema di Gestione per la Qualità ISO9001.

Il **Responsabile Gestione Sistema Qualità (Signora Monica Turconi)** su delega del Comitato Operativo, predispose, aggiorna e quando necessario implementa il Sistema Qualità. Supporta tutto il personale circa l'applicazione del Sistema e gestisce le seguenti attività: conduzione degli audit interni,

registrazione delle Non Conformità e dei Reclami, predisposizione delle Azioni di miglioramento e correttive . Il suo operato in tale contesto spazia all'interno dell'intera organizzazione al fine di supportare operativamente l'attuazione delle regole definite nell'ambito del MOGC.

Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione è la figura professionale dotata di tutti i requisiti di Legge che funge da riferimento per tutti gli aspetti inerenti alla sicurezza. Tra i suoi compiti principali vi è l'individuazione dei fattori di rischio, la loro valutazione e l'individuazione delle misure per garantire sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro. Inoltre spetta a lui fornire a ciascun lavoratore una adeguata informazione e formazione sui rischi specifici relativi alle attività svolte, all'uso di eventuali sostanze e preparati pericolosi, illustrando i contenuti della normativa sulla sicurezza e dando piena attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08, alle disposizioni di Legge specifiche e agli Accordi Stato Regioni.

Si raccorda con il Medico competente per la valutazione dell'idoneità alle mansioni e si fa carico di mantenere aggiornate le qualifiche delle diverse figure che operano all'interno della struttura (ad esempio addetti antincendio e primo soccorso), organizzando uno scadenziario della formazione obbligatoria. Nell'ambito delle attività in cui operano contemporaneamente più soggetti, si fa carico delle valutazioni inerenti alle interferenze e si preoccupa di informare eventuali appaltatori / conto terzisti in merito ai rischi connessi alle attività svolte.

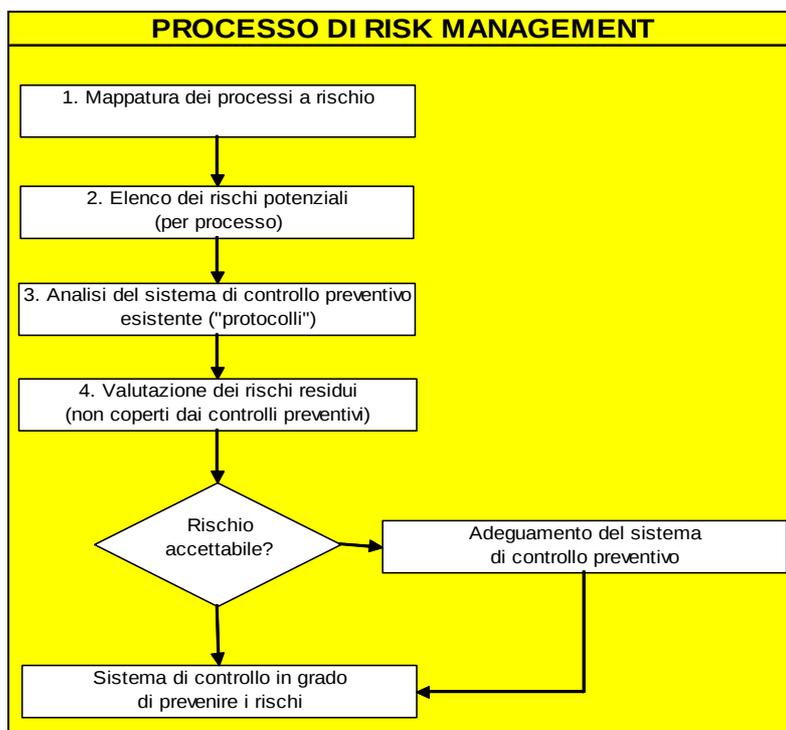
Più in generale gestisce globalmente il sistema della sicurezza aziendale in linea con quanto definito all'articolo 30 del D.Lgs. 81/08, assicurando l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

6. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA COSTRUZIONE DEL MOGC

6.1. Il sistema di controllo preventivo

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente alla messa in atto di un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*)⁵.



⁵"In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire."

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a) l'**identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) la **progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: *i)* la probabilità di accadimento dell'evento e *ii)* l'impatto dell'evento stesso. Il sistema non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di **rischio accettabile**.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. **Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).**

Nel caso del D. Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità alle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato doloso contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema organico di regole, procedure, comportamenti e poteri in linea con quanto definito all'articolo 6 per le due classi di figure (apicali e non).

Diversamente, 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) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo (v. cap. III). Ciò in quanto

l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

Ad analoga conclusione si può pervenire per i reati ambientali di cui all'articolo 25 undecies di tipo contravvenzionale nei quali è sanzionabile anche la condotta colposa.

Va poi detto che, in una logica di ottimizzazione del rapporto sforzo/ risultato, nel MOGC non sono prese in considerazione tutte le fattispecie di reato, ma soltanto quelle che, alla luce dell'analisi dei rischi e dei processi aziendali, risultano effettivamente commissibili.

Anche per quelle che, pur teoricamente commissibili, esiste soltanto un pericolo remoto di accadimento, si procede, in accordo con il Vertice aziendale, ad una loro esclusione o, al limite, ad una generale prescrizione di comportamento nel Codice Etico.

In ultimo, al fine di garantire piena adesione tra sistema valoriale e comportamenti aziendali, nel Codice Etico sono comunque richiamate alcune prescrizioni alle quali attenersi, indipendentemente dal fatto che condotte difformi integrino ipotesi di reato presupposto anche se non necessariamente nell'interesse o a vantaggio dell'ente. E' il caso, ad esempio, della corruzione, che viene censurata come pratica in sé, indipendentemente dai fini personali o aziendali eventualmente perseguiti.

6.2. Processo operativo adottato per la costruzione del sistema di controllo preventivo

Primo obiettivo per la costruzione di un sistema di controllo è la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione, tenendo presente, come accennato sopra, che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il modello, ma in questo caso soltanto se dall'agente realmente voluti sia come condotta che come evento (a parte quelli a condotta colposa di cui si è già detto). Di conseguenza il modello e le relative misure adottate dal **ENIAC Srl** sono tali che la persona che agisce non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario), ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando e/o violando le precise indicazioni dell'ente.

Quanto alle modalità operative della gestione dei rischi, le metodologie possibili sono sostanzialmente due:

- valutazione da parte di un organismo aziendale che svolga questa attività con la collaborazione del *management* di linea;
- autovalutazione da parte del *management* operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico.

ENIAC Srl ha scelto di operare la **seconda scelta, formando un gruppo di lavoro misto interni - consulenti** che capitalizzasse anche la **consolidata esperienza sui sistemi di gestione per la qualità ISO 9001.**

Secondo l'impostazione logica appena delineata, di seguito sono esplicitati i passi operativi compiuti per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. n. 231/2001. Nel descrivere tale processo logico, è stata posta particolare enfasi sui risultati rilevanti delle attività di autovalutazione poste in essere ai fini della realizzazione del sistema (*output di fase*).

i. Inventariazione degli ambiti aziendali di attività. Gli approcci teoricamente possibili per lo svolgimento di tale processo sono diversi, per attività, per funzioni, per processi. **ENIAC Srl**, utilizzando le logiche già in essere per il sistema di gestione per la qualità, ha utilizzato un approccio per processi. Si è trattato in modo particolare di una revisione esaustiva della realtà aziendale con l'obiettivo di individuare poi le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Tale revisione ha portato ad annoverare nella mappatura esistente anche quei processi che, in fase di certificazione UNI EN ISO 9001 non erano stati presi in considerazione perché di fatto non strettamente pertinenti ai requisiti della norma. Di ogni processo è stata fatta una disamina preliminare "as is", finalizzata ad esplicitare le modalità operative attuate al momento, le funzioni/personone coinvolte in ciascuna fase e le modalità di controllo esistenti

Output di fase:

- analisi dei processi aziendali "as is".
- annotazione e presa in carico delle prassi in essere relativamente ad attività non coperte da specifiche procedure/istruzioni operative

ii. Analisi dei rischi potenziali. L'analisi dei potenziali rischi ha avuto riguardo delle possibili modalità attuative dei reati nei diversi processi aziendali (individuati secondo le modalità di cui al punto precedente).

In accordo allo standard ISO 31000 la definizione di rischio è data dal prodotto tra i fattori **Impatto x Probabilità**. Da un punto di vista concettuale e anche applicativo l'impatto di commissione di un reato ai sensi della 231/01 deve sempre essere ritenuto elevato, in quanto espone l'organizzazione e i suoi amministratori a conseguenze sul piano amministrativo e anche penale. Ciò premesso l'analisi dei rischi potenziali indaga la probabilità di commissione del reato e, tenuto conto dell'analisi del contesto esterno (tipologia di business, rapporti con fornitori, clienti, enti pubblici,..) e del modello organizzativo interno, stabilisce per ogni fattispecie di reato le seguenti classificazioni:

reato da non prendere in considerazione

reato astrattamente ipotizzabile

reato da prendere in considerazione

Nel primo caso non vengono in generale stabiliti né protocolli, né richiami al Codice Etico in quanto la possibilità di commettere il reato è considerata assolutamente remota se non impossibile dal punto di vista strutturale / organizzativo.

Nel secondo caso l'organizzazione, valutato il rischio (inteso come prodotto tra probabilità di commissione del reato e gravità delle conseguenze) come accettabile, si limita a richiami comportamentali all'interno del Codice Etico o di uno o più documenti procedurali.

Nell'ultimo caso l'organizzazione, ritenendo il reato commissibile, valuta l'eventuale esistenza e natura delle misure organizzative atte a garantire un'adeguata prevenzione del rischio, stabilisce il livello di rischio connesso al reato in funzione delle eventuali misure già in uso e, qualora questo sia medio o elevato, procede a una analisi organizzativa mirata a individuare le contromisure per ridurre/eliminare il livello di rischio individuato ex ante. Qualora dall'analisi delle misure già esistenti si confermi un livello di rischio accettabile, vengono indicati i protocolli adottati e i riferimenti alla documentazione che li descrivono.

Da un punto di vista operativo l'attività di analisi dei rischi potenziali si è sviluppata attraverso una prima classificazione di applicabilità della fattispecie (ovvero fonte normativa riferita a un articolo del D. Lgs. 231/01 a loro volta raggruppati secondo classi omogenee), tesa ad individuare i processi, i soggetti attivi interessati, nonché le modalità attuative del reato.

In linea con il principio dell'autovalutazione dei rischi da parte del *management* operativo con il supporto di un tutore/facilitatore metodologico, la fase di analisi è svolta in tre step operativi:

- autovalutazione del management, impiegando una specifica griglia di valutazione fattispecie-rischi
- etero valutazione svolta dalla consulenza a supporto del management e a completamento dell'analisi in autovalutazione
- consolidamento dei risultati in un'unica matrice che assorbe il contributo ponderato di entrambe gli approcci.

L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, sfocia in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

Il risultato che ne deriva è pertanto una tabella sinottica (la già citata "Matrice") che mette in relazione tutti gli elementi precedentemente citati.

Output di fase: mappa documentata reati/processi con indicazione delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate.

- **iii. Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi.** Le attività descritte ai punti *i.* e *ii.* sono completate con una valutazione del sistema di controlli esistente e con il suo adeguamento là dove si rivela necessario. Il sistema di controlli preventivi è tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano stati ridotti ad un “livello accettabile”, secondo la definizione precedentemente data. Si è trattato, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce “*specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire*”.

Output di fase:

- descrizione documentata della metodologia di lavoro adottata e delle singole componenti del sistema (esplicitata nel presente documento)
- descrizione documentata dei processi “to be”, comprensiva del sistema dei controlli “in process” attivati.
- Integrazione della documentazione prodotta nell’ambito dei riferimenti del sistema di gestione per la qualità aziendale.

6.3. Le componenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, un MOGC deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività esposte al rischio di commissione di reati;
- prevedere specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello di **ENIAC Srl** è pertanto costituito dall'insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi relativi alla gestione ed al controllo dell'attività sociale e strumentali, tra l'altro, alla realizzazione ed alla gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione, o della tentata commissione, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, o ad esso connessi.

Qui di seguito sono **elencati i riferimenti documentali che integrano le componenti** del Modello di organizzazione, gestione e controllo di **ENIAC Srl**:

- **Il Documento illustrativo del Modello** (il presente documento) contenente la descrizione dei riferimenti, dei principi e delle modalità adottate nella progettazione del Modello stesso.
- **Il Codice Etico**, specchio del modello valoriale dell'organizzazione, contenente sia l'adozione di principi etici, sia prassi e modalità operative di condotta da adottare in relazione a situazioni / comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001. In sostanza il Codice Etico fornisce le linee guida comportamentali legate ai valori e stabilisce le prassi operative codificate (ovvero riconosciute e praticate dall'organizzazione) volte alla prevenzione dei reati ai sensi del d.lgs. 231/2001.
- **La Matrice reati processi** che evidenzia e analizza i principali rischi e le carenze riferite ai processi interessati.
- **Le "Procedure Operative"** che integrano del sistema di gestione per la qualità al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto 231.

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo inoltre integra e fa espliciti riferimenti:

- al documento di **Policy Aziendale** così come approvato dal Comitato Operativo

- al **Sistema di gestione per la qualità conforme ai requisiti UNI EN ISO 9001** comprendente, tra l'altro:
 - o Un **Sistema organizzativo** formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti.
 - o L'esplicitazione dei **Processi** operativi e delle relative regole di funzionamento tale da regolamentare lo svolgimento delle attività, inclusi gli opportuni punti di controllo, con specifica previsione, nei casi più delicati, di principi quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.
- al **Sistema delle procure e delle deleghe inerenti ai poteri** , assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.
- al **Sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.
- al **Presidio della sicurezza delle informazioni e dati** aziendali, con specifico riferimento ai requisiti del D.Lgs. 196/2003, così come formalizzato nel DPS, opportunamente rivisto ogni anno (indipendentemente dalle evoluzioni normative intervenute)
- al **Sistema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**, così come prescritto dal D.Lgs. 81/08.
- al **Sistema integrato degli audit interni** così costituito:
 - o **Verifiche indipendenti** effettuate direttamente dall'**Organismo di Vigilanza**, istituito sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001.
 - o **Verifiche sul sistema di gestione per la qualità di parte terza** assicurate annualmente dall'Organismo di Certificazione CSQ Italia
 - o **Verifiche ispettive interne** condotte con riferimento ai requisiti UNI EN ISO 9001, così come integrati nell'approccio organizzativo **ENIAC Srl** relativamente a tutti gli aspetti ricompresi nel Sistema di Gestione per la Qualità

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. Identificazione

7.1.1. identificazione e nomina ODV

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/01

ENIAC Srl identifica l'Organismo di Vigilanza in una struttura indipendente monosoggettiva che riferisce al Comitato Operativo.

Ciò al fine di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, onorabilità e assenza di conflitto d'interesse.

In tale quadro, l'orientamento adottato da **ENIAC Srl** è ispirato dal principio di attribuire il ruolo di componente di tale organo esclusivamente a soggetti esterni.

Tale soluzione è ritenuta idonea in quanto:

- garantisce la necessaria autonomia ed indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre;
- consente un collegamento diretto con il Comitato Operativo.
-

All'ODV è pertanto rimesso il compito di svolgere attività di vigilanza e controllo previste dal presente modello.

L'Organismo di Vigilanza può servirsi, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di professionisti esterni dotati di comprovata professionalità, nonché di altre funzioni interne a **ENIAC Srl** che di volta in volta si rendano necessarie.

7.1.2. requisiti membri ODV

I membri dell' Organismo di Vigilanza devono aver svolto, per un congruo periodo di tempo, attività professionali in materia di auditing e assimilate, essere in possesso di adeguati requisiti di onorabilità e non essere titolare di situazioni di incompatibilità.

Il Comitato Operativo valuta, preventivamente all'insediamento degli interessati nella posizione di membro dell'Organismo di Vigilanza e, successivamente all'insediamento, con periodicità adeguata, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi in capo agli stessi. Il venir meno dei

predetti requisiti determina la decadenza dall'incarico. In tal caso il Comitato Operativo provvede tempestivamente ad avviare le procedure di sostituzione.

7.1.3. durata e revoca dell'ODV

I membri dell'ODV durano in carica un anno dalla data della loro nomina, salvo diverse disposizioni deliberate dal Comitato Operativo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono in qualunque momento revocabili per giusta causa e/o per giustificato motivo dal Comitato Operativo il quale deve provvedere tempestivamente alla sostituzione.

7.2. Compiti e poteri

L'attività dell'OdV è indipendente e non è soggetta al controllo e alla direzione da parte di altri soggetti, fermo restando, tuttavia, che il Comitato Operativo è chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo operato.

L'OdV ha libero accesso in tutte le aree aziendali e in tutti gli organismi societari - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e l'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, collaboratori, organi sociali, consulenti, partner di progetto;
- sull'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e norme connesse;
- sulla persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, curando, sviluppando e promuovendo, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante adeguamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, al Comitato Operativo le correzioni e le integrazioni dovute.

In particolare all'ODV sono assegnati i seguenti compiti specifici:

verifiche e controlli

- o richiedere e acquisire con libertà di accesso informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello di **ENIAC Srl**;

- o compiere periodiche verifiche ed ispezioni al fine di accertare e registrare eventuali violazioni del Modello;
- o elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- o assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- o assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- o predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- o attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- o assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati.

comunicazione e formazione

- o definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- o predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione aziendale dedicata, gli strumenti di comunicazione adottati contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello;
- o fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione dei contenuti del Modello;

adozione delle sanzioni

- o sottoporre al Comitato Operativo gli atti necessari a promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;

determinazione del budget delle attività

- o formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione del Comitato Operativo;

gestione dei rapporti e delle informazioni

- o mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Comitato Operativo;

7.3. Flussi informativi

7.3.1. flussi informativi verso l'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. A tal fine sono messi a disposizione degli stakeholder i nominativi dell'ODV e i relativi riferimenti necessari per poter attivare un canale di comunicazione diretto. In tal senso è inoltre disponibile e reso pubblico un indirizzo mail dedicato.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- o sono raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o ad esso connessi e a comportamenti che in generale possono determinare la violazione del Modello;
- o il dipendente o il collaboratore che intendano segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello possono contattare il proprio diretto superiore gerarchico / riferimento aziendale oppure riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza; i soggetti segnalanti la violazione o presunta tale si astengono dal condurre da sé relative indagini preliminari;
- o gli altri soggetti che intrattengono con **ENIAC Srl** rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti di **ENIAC Srl**, possono effettuare la segnalazione al loro referente interno **ENIAC Srl** o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità, le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; viceversa chiunque segnali presunte violazioni al MOGC non in buona fede sarà sanzionato ai sensi di quanto previsto dal Modello stesso.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- o 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 contemplati dal D.Lgs. 231/2001 o ad esso connessi, che possano coinvolgere anche indirettamente **ENIAC Srl**;

- o richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o ad esso connessi, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- o rapporti preparati dai responsabili di unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- o notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni erogate, in relazione alle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01, o ad esso connesse, nonché dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

7.3.2. flussi informativi verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza informa il Comitato Operativo sull'applicazione e sull'attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi. In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- incontra il Comitato Operativo in concomitanza del Riesame della Direzione previsto nei requisiti della norma UNI EN ISO 9001 e produce entro 90 giorni dalla chiusura di ciascun esercizio sociale, una relazione riepilogativa sull'attività svolta nell'anno trascorso, sulle eventuali criticità emerse in termini di comportamenti/eventi in **ENIAC Srl** e di efficacia del MOGC; redige un piano delle attività previste per l'anno in corso, da presentare al Comitato Operativo;
- redige immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio violazioni dei principi contenuti nel Modello, ecc.).

Fermo restando i termini di cui sopra il Comitato Operativo ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'ODV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

7.4. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione elaborata dall'Organismo di Vigilanza è conservata per 5 anni in un apposito archivio il cui accesso è riservato all'Organismo di Vigilanza stesso.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza del Modello stesso.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e delle norme che tale decreto richiamano.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti, dei collaboratori degli obblighi previsti dai rispettivi contratti di riferimento, obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Il Comitato Operativo è responsabile dei procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti.

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti e i collaboratori mediante gli strumenti previsti nel presente documento.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti di **ENIAC Srl**, soggetti ai Contratti Nazionali di Lavoro.

Nel caso di segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, viene promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento viene contestato al dipendente o al collaboratore l'addebito e gli è, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità è irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di ENIAC Srl, a fronte di una violazione del Modello, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dal Regolamento interno e dai Contratti di Lavoro applicati, sono:

- richiamo (altrimenti identificato, anche per i riferimenti successivi, come "richiamo" o "biasimo") verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;

- sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge n. 604/66.
- risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo (limitatamente alle forme contrattuali per le quali tale forma è prevista) / licenziamento per giusta causa con preavviso;
- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa / licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Saranno in ogni caso seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare.

In particolare si rispetterà:

- l'obbligo della contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, salvo che per l'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per i **collaboratori esterni** le sanzioni prevedono, in funzione della gravità della violazione:

- un generico richiamo (verbale o scritto) all'osservanza delle disposizioni interne
- il richiamo scritto e sanzione economica compresa tra i 50 e i 300 euro
- risoluzione del contratto in essere e sospensione delle collaborazioni future per un periodo non inferiore ad un anno
- la risoluzione immediata del contratto in essere con divieto di attivare future collaborazioni

Ciò premesso, i **comportamenti che costituiscono violazione del Modello e le relative sanzioni nei confronti di dipendenti (non dirigenti) e collaboratori esterni**, sono i seguenti:

1. rimprovero verbale / richiamo orale: il dipendente / collaboratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite da **ENIAC Srl**.
2. rimprovero scritto (con eventuale applicazione di una multa mai superiore a 3 ore in funzione della gravità della violazione) / richiamo scritto: il dipendente / collaboratore recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite.

3. sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni / richiamo scritto e sanzione economica compresa tra 50 e 300 euro: il dipendente/collaboratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo a **ENIAC Srl**, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto precedente. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite, determinano un danno ancorché potenziale ai beni di **ENIAC Srl** e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono **ENIAC Srl** a rischi di sanzioni amministrative o interdittive.
4. risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo / licenziamento con preavviso / risoluzione del contratto in essere e sospensione delle collaborazioni future per un periodo non inferiore a un anno: il dipendente/collaboratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 (o dalle norme che lo richiamano) o che determini la concreta applicazione a carico di **ENIAC Srl** delle relative misure. Tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite da **ENIAC Srl** e/o una grave violazione dell'obbligo del dipendente/collaboratore di cooperare al conseguimento della missione aziendale.
5. risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa / licenziamento senza preavviso / risoluzione immediata del contratto in essere con divieto di attivare future collaborazioni: il dipendente/collaboratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 (o dalle norme che lo richiamano), o che determini la concreta applicazione a carico di **ENIAC Srl** delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3, prima parte. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia di **ENIAC Srl** nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- del comportamento complessivo con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti, nei limiti consentiti dalle legge
- delle mansioni svolte
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte dei **dirigenti, ENIAC Srl** provvede a irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto di Lavoro per i dirigenti.

Nel caso di **violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Comitato Operativo o di altri soggetti che ricoprono cariche sociali**, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Comitato Operativo, costituito dai Soci.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Ogni violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte di altri soggetti non precedentemente menzionati (fornitori, partner commerciali, ecc.) è, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Tali clausole possono prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali e la graduazione delle sanzioni fa riferimento a quella prevista per i collaboratori esterni.

9. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

ENIAC Srl, al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

In particolare, obiettivo di **ENIAC Srl** è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente o di collaboratore, operano, anche solo occasionalmente, per il conseguimento della missione di **ENIAC Srl** in forza di contratti e sui quali **ENIAC Srl** sia in grado di esercitare direzione o vigilanza.

Sebbene tale attività di comunicazione e formazione sia diversamente caratterizzata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, l'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello è comunque improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

Ai dipendenti dotati delle opportune credenziali di accesso viene garantita la possibilità di accedere e consultare i documenti che integrano il Modello direttamente sulla rete informatica interna, mentre per gli altri soggetti (collaboratori esterni) la suddetta documentazione è resa disponibile in formato cartaceo presso la Segreteria per la consultazione .

Al Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità (R.S.G.Q.) è affidato il compito di garantire con le diverse modalità la diffusione del Modello ai diversi soggetti interessati, anche in forma parziale, per le parti di loro interesse.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, **ENIAC Srl**, nella persona di R.S.G.Q., organizza periodicamente dei percorsi formativi dedicati. A completamento delle attività di formazione è prevista la compilazione di questionari e delle relative dichiarazioni attestanti l'avvenuta formazione.

La compilazione e l'invio del questionario da parte di dipendenti e collaboratori vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati da R.S.G.Q. per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello.

Nei confronti di altri soggetti, comunque legati da rapporti contrattuali con **ENIAC Srl**, al fine di evitare comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Modello, si provvede a concordare clausole standard che impegnino contrattualmente questi ultimi a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello.