

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.Lgs. 231/01**

Edizione	Copia n.		Redatta da		Verificata da		Approvata da	
	Controllata	Non controllata	Data	Firma	Data	Firma	Data	Firma
1			LF Italia srl		CdA		Assemblea Soci	
Rev. N. 01	X		27.02.2015		6.03.2015		23.03.2015	

Il presente Modello è stato adottato con provvedimento sottoscritto dall'Assemblea dei Soci in data 23.03.2015 su proposta del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza di Metellia Servizi S.R.L. è istituito con provvedimento sottoscritto dall'Assemblea dei Soci del 23.03.15

INDICE:

PARTE GENERALE.....	5
Il D.LGS. 8 GIUGNO 2001 n. 231	6
1.a La responsabilità amministrativa degli enti.....	6
1.b I reati presupposto.....	7
1.c Le sanzioni.....	12
1.d L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato	14
2. CARATTERISTICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	16
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI Metellia Servizi S.R.L.....	19
3.a Premessa.....	19
3.b Principi e Finalità.....	20
3.c Natura, destinatari e riferimenti.....	21
3.d Metodologia.....	22
3.e Struttura del presente documento.....	27
3.f Adozione e aggiornamento del Modello	27
4. LA SOCIETÀ Metellia Servizi S.R.L.....	30
4.a Informazioni generali	30
4.b Bacino di utenza	30
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
5.a I requisiti dell'Organismo di Vigilanza	31
5.b Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	32
5.c Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	34
5.d Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	35
5.e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari.....	36
5.f Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	37
5.g Conservazione delle informazioni	39
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	40
6.a Principi generali	40
6.b Sanzioni e misure disciplinari	41
7 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	43
7.a Attività informativa	43
7.b Formazione del personale	44
PARTE SPECIALE.....	45
8. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO	46
8.a Introduzione	46
8.b Protocolli generali di prevenzione	46
8.c Sistema organizzativo ed autorizzativo	48
8.d Processo decisionale	50
8.e Controllo di gestione e flussi finanziari.....	50
8.f Sistemi informativi e applicativi informatici	51
8.g Archiviazione della documentazione	51
9. PARTE SPECIALE A: I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE RILEVANTI SIA AI FINI DEL D.LGS. 231/2001 SIA DELLA NORMATIVA ANTICORRUZIONE (LEGGE 190/2012)	52

9.a	Nozioni e definizioni.....	52
9.b	La tipologia dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)	56
9.c	I Reati rilevanti ai soli fini della legge 190/12	63
9.d	I processi sensibili.....	67
9.e	Principi generali di condotta ed assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	69
9.f	Principi specifici di condotta e comportamento e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	73
9.g	I compiti dell’Organismo di Vigilanza	80
9.h	Documentazione applicativa	81
10.	PARTE SPECIALE B: I REATI SOCIETARI	83
10.a	La tipologia dei reati societari (art. 25 ter del Decreto)	83
10.b	I processi sensibili.....	87
10.c	Principi generali di condotta e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	87
10.d	Istruzione e verifiche dell’Organismo di Vigilanza.....	91
10.e	Documentazione applicativa.....	91
11.	PARTE SPECIALE C: I REATI INFORMATICI ED I REATI DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE.....	93
11.a	La tipologia dei reati informatici (art. 24 bis del Decreto)	93
11.b	Le tipologie di delitti in violazione del diritto d’autore (art. 25 nonies del Decreto)	105
11.c	I processi sensibili	106
11.d	Principi generali di condotta ed assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	109
11.e	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	111
11.f	Compiti e verifiche dell’Organismo di Vigilanza	113
11.g	Documentazione applicativa	114
12.	PARTE SPECIALE D: I REATI TRANSNAZIONALI	115
12.a	Le tipologie di reato	115
12.b	I processi sensibili.....	122
12.c	Principi generali di condotta ed assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	123
12.d	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	123
12.e	Compiti e verifiche dell’Organismo di Vigilanza	124
13.	PARTE SPECIALE E: I REATI DI VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELL’IGIENE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	125
13.a	La tipologia dei reati.....	125
13.b	I processi sensibili.....	130
13.c	Principi generali di condotta ed assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	131
13.d	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	133
13.e	Compiti e verifiche dell’Organismo di Vigilanza	149
13.f	Documentazione applicativa.....	149
14.	PARTE SPECIALE F: I REATI DI RICETTAZIONE RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA	150
14.a	La tipologia dei reati.....	150
14.b	I processi sensibili.....	153
14.c	Principi generali di condotta ed assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	153
14.d	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	154
14.e	Compiti e verifiche dell’Organismo di Vigilanza	158
14.f	Documentazione applicativa.....	159
15.	PARTE SPECIALE G: I REATI DI FALSO NUMMARIO E IN STRUMENTI E SEGNI DI RICONOSCIMENTO.....	160
15.a	La tipologia dei reati.....	160

15.b I processi sensibili.....	161
15.c Principi generali di condotta ed assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	161
15.d Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	162
15.e Compiti e verifiche dell’Organismo di Vigilanza	163
16. PARTE SPECIALE I: I REATI AMBIENTALI.....	164
16.a La tipologia dei reati.....	164
16.b I processi sensibili.....	167
16.c Principi generali di condotta ed assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo	168
16.d Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo	168
16.e Compiti e verifiche dell’Organismo di Vigilanza	169
16.f Documentazione applicativa.....	169

PARTE GENERALE

1.a La responsabilità amministrativa degli enti

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge n. 300 del 29 settembre 2000, con il D. Lgs. N. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 (d'ora in poi, per brevità, anche il 'Decreto'), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", allineandosi ad un più vasto quadro normativo europeo¹, ha introdotto, per la prima volta in Italia e rivoluzionando i principi generali di imputazione², un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale³) a carico degli enti⁴, in relazione alla commissione di alcune specifiche tipologie di reato.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche se non sia stato identificato l'autore del reato, o se il reato si sia estinto per una causa che sia diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

L'ente può essere chiamato a rispondere per un numero predeterminato di reati (i cosiddetti reati presupposto) e non è sanzionabile per qualsiasi altra fattispecie commessa durante lo svolgimento delle proprie attività.

Il Decreto nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli art. 24 e seguenti i reati che comportano il coinvolgimento penale dell'ente, denominandoli "reati presupposto".

¹ In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Come sarà illustrato nel prosieguo, il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001

² Prima della emanazione del Decreto, era escluso che una società potesse assumere, nel processo penale, la veste di *imputato*. Si riteneva infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto 'non personale'. La società, dunque, poteva essere chiamata a rispondere, sotto il profilo civile, per il danno cagionato dal dipendente, ovvero, a mente degli artt. 196 e 197 cod. proc. pen., nell'ipotesi di insolvibilità del dipendente condannato, per il pagamento della multa o della ammenda

³ Tale responsabilità è, però, di fatto penale, sia in ordine all'impianto di legge che è prettamente penalistico, sia per il sistema di correlazione reato pena (pecuniaria, interdittiva e confisca), sia per la qualifica di imputato che viene a rivestire l'ente, sia, soprattutto, per la natura penale del processo instaurato a fronte della responsabilità da Decreto, processo a tutti gli effetti disciplinato dal codice di procedura penale, con esercizio dell'azione in capo al P.M. e potere istruttorio, decisorio e sanzionatorio della magistratura penale.

⁴ Gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, di seguito, singolarmente considerati 'Enté o se collettivamente indicati, 'Enti', ivi compresi gli enti no profit in ragione del vincolo associativo e le cosiddette società miste a partecipazione pubblica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli Enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Nel caso di commissione di uno dei reati presupposto, l'ente è punibile solamente nel caso in cui sussistano specifici presupposti, oggettivi e soggettivi, aventi valore di criteri di imputazione.

La prima condizione oggettiva è il rapporto organico sussistente tra l'autore del reato e l'ente: è necessario cioè che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato.

In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, che rivestono posizioni di rappresentanza, assistenza e direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, piuttosto che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, per evitare che l'ente possa aggirare la normativa delegando all'esterno attività che possono integrare fattispecie di reato. In virtù di questo un professionista che opera per nome e per conto dell'ente o un subappaltatore è da considerarsi un subordinato.

La seconda condizione oggettiva è rappresentata dal concorrere, anche alternativamente, dell'interesse o vantaggio della società, laddove per interesse si intende l'utilità potenzialmente perseguita, anche se non materialmente ottenuta, mentre con vantaggio si configura l'obiettivo realizzato, seppur non voluto, sia esso rappresentato da un vantaggio economico, reputazionale o di qualsiasi altra natura.

1b. I reati presupposto

La prima tipologia di reati cui, secondo il Decreto, consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ovvero:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o d'altro ente pubblico (art. 640, II comma n. 1 cod. pen.);

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis cod. pen.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis cod. pen.).

Successivamente il Legislatore ha varato la Legge n. 48, entrata in vigore il 5 aprile 2008, recante la ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica. Con tale norma sono state apportate modifiche al codice penale in materia di reati informatici ed è stato introdotto l'art. 24 bis al D. Lgs. 231/01, per la punibilità dell'Ente in relazione ai delitti informatici e al trattamento illecito dei dati, come previsto dagli artt. 491 bis, 615 ter e quinquies, 617 quater e quinquies, 632 bis-quinquies, 617 quater e quinquies, 635 bis-quinquies, 640 quinquies del codice penale. Trattasi, in particolare, dei seguenti reati:

- Falsificazione di documenti informatici (art. 491-bis cod. pen.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cod. pen.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater cod. pen.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies cod. pen.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617 quater cod. pen.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617 quinquies cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635 ter cod. pen.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cod. pen.);

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies cod. pen.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies cod. pen.).

L'art. 25 *bis* del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge n. 409, del 23 settembre 2001 – richiama, poi, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 cod. pen.).

Con legge n. 99 del 2009 è stato inserito l'art. 25 bis¹, concernente i delitti contro l'industria ed il commercio, quali:

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frodi 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 denominazione dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni distintivi falsi (art. 474 c.p.).

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è, inoltre, costituita dai reati societari, categoria disciplinata dall'art. 25 *ter* del Decreto, disposizione introdotta dal D. Lgs. n. 61, dell'11 aprile 2002, che individua le seguenti fattispecie, così come poi modificate dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);

- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ. e 174 bis T.U.F.);
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62 e dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262).

L'intervento riformatore non si è fermato e, con la Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, è stato introdotto l'art. 25 *quater*, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

Successivamente, la Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 ha introdotto l'art. 25 *quinquies*, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei delitti contro la personalità individuale (artt. 600, 600 *bis*, 600 *ter*, 600 *quater*, 600 *quater n.1*, 600 *quinquies*, 601 e 602 cod. pen.), con particolare riferimento alla pornografia minorile.

Anche se Metellia Servizi S.R.L. non è una società quotata, per completezza deve ricordarsi che la Legge n. 62 del 18 aprile 2005, la c.d. Legge Comunitaria, e la Legge n. 262 del 28 dicembre 2005, meglio conosciuta come la Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. È stato, infatti, introdotto l'art. 25 *sexies* del Decreto, relativo ai reati di abuso dei mercati (c.d. *market abuse*; artt. 184 e 185 del D. Lgs. n. 58 del 1998).

La legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha, inoltre, introdotto l'art. 25 *quater* 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* cod. pen.).

In seguito, la Legge n. 146, del 16 marzo 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere transnazionale (art. 416 cod. pen.; art. 416 *bis* cod. pen.; art. 291 *quater* DPR n. 309/1973; art. 74 DPR n. 309/1990; art. 648 *bis* cod. pen.; art. 12 D.Lgs. n. 286/1998; art. 377 *bis* cod. pen.; art. 378 cod. pen.).

La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità: sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

Il Legislatore è nuovamente intervenuto con la Legge n. 123 del 3 agosto 2007 e ha introdotto l'art. 25-septies del Decreto che prevede la responsabilità amministrativa della Società nelle ipotesi 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.

Con D. Lgs. 231 del 21 novembre 2007 è stato, poi, introdotto l'art. 25 – octies, per la punibilità dell'Ente in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale.

La già citata L. n. 99 del 2009 ha introdotto l'art. 25 novies riguardante i delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui agli art. 171 co. 1 lett. a bis, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 633/1941.

Più recentemente, la L. 116 del 2009, senza tener conto della numerazione già prevista dalla L. 99/2009 ha introdotto nel D.Lgs. 231/01 un ulteriore art. 25 novies (attualmente correttamente 25 decies, come modificato dal D.Lgs. n. 121/2011) avente ad oggetto il reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

Con il D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, recante “Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell’ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi e all’introduzione di sanzioni per violazioni”, entrato in vigore il 16 agosto 2011, ha introdotto l’art. 25 undicies in tema di reati ambientali, estendendo la portata del Decreto ai reati di cui all’art. 137, commi 2, 5 secondo periodo, e 11, art. 256 e 260 del D. Lgs. n. 152/2006, oltre che degli art. 8, c. 1 e 2 e 9, c. 2 D.Lgs. n. 202/2007.

La novella ha previsto anche l’applicazione della sanzione più grave tra quelle previste dal Decreto e cioè quella dell’interdizione definitiva dall’esercizio dall’attività di cui all’art. 16, ma solo in due ipotesi, ossia nell’ipotesi in cui l’ente o una sua attività organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire od agevolare la commissione dei reati di:

- “associazione” finalizzata al traffico illecito di rifiuti (art. 260 d. Lgs. n. 152/2006);
- sversamento in mare doloso di materie inquinanti (artt. 8, commi 1 e 2 d. Lgs. n. 202/2007).

Inoltre, il D.Lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25/07/2012) ha introdotto l’art. 25-duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”.

Infine, con l’approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13/11/2012, in vigore a partire dal 28/11/2012, nel D. Lgs. 231/01 all’art. 25-ter, comma 1, viene aggiunta la lettera s-bis), che richiama il nuovo delitto di corruzione tra privati, nei casi di cui al nuovo terzo comma dell’art. 2635 codice civile e all’art. 25, comma 3°, viene inserito il reato di “induzione indebita a dare o promettere utilità” di cui all’art. 319-quater c.p.

Per completezza, deve ricordarsi, inoltre, che l’art. 23 del Decreto punisce l’inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all’Ente sia stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva e, nonostante ciò, lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

1.c. Le sanzioni

Nel caso in cui si verificano le condizioni descritte precedentemente, consistenti tanto nella commissione del reato, quanto nella sussistenza dei requisiti per l’imputazione della responsabilità alla società, quest’ultima, fermo restando la responsabilità penale del soggetto agente, subirà la comminatoria delle seguenti sanzioni, classificabili in tre tipologie di massima:

- sanzioni pecuniarie;

- sanzioni interdittive;
- sanzioni accessorie.

Le sanzioni pecuniarie, accertato l'illecito, trovano sempre applicazione: vengono applicate per quote, in numero compreso tra 100 e 1000.

L'importo di una quota varia da euro 258 ad euro 1.549. La determinazione dell'ammontare delle quote e del valore di ciascuna spetta al giudice, in relazione alla situazione economica e alla dimensione dell'ente a vantaggio o nell'interesse del quale il reato è stato commesso.

L'ammontare della sanzione è complessivamente dato dalla moltiplicazione del numero di quote per il loro valore.

La sanzione può essere ulteriormente ridotta nel caso in cui siano state attuate da parte dell'ente trasgressore condizioni riparatorie (ravvedimento operoso).

Le sanzioni interdittive, applicabili solo per ipotesi di particolare gravità (reiterazione degli illeciti, profitti rilevanti, gravi carenze organizzative che hanno facilitato il prodursi del crimine) e solo laddove espressamente previste dal dettato penale, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze del TULPS o altro, concessioni funzionali all'esercizio dell'impresa ed alla commissione del reato;
- divieto di contrarre con la P.A.;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, o sussidi e/o revoca di quelli già erogati;
- divieto di pubblicizzare attività e servizi.

Appare intuibile come le sanzioni interdittive siano di tale gravità da costituire, di fatto, la "morte civile" della società, inibendo la prosecuzione di qualsiasi attività, il ricorso al credito, l'instaurazione di rapporti commerciali e, spesso, lo stesso contatto con gli organi di stampa (in esecuzione del divieto di pubblicizzare attività o servizi) onde contenere il danno reputazionale connesso al reato.

Inoltre, poiché l'applicazione delle sanzioni incide direttamente sugli interessi economici della società, oltre che, ovviamente sull'immagine e la credibilità della stessa nel mercato di riferimento, in caso di commissione di reato, i soci potrebbero legittimamente esperire azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti, qualora questi ultimi non avessero adottato il Modello Organizzativo o avessero eluso l'applicazione dei principi organizzativi che ne derivano.

Le sanzioni accessorie, eventualmente applicabili, sono quelle previste dalle specifiche tipologie di reato, oltre a quelle generalmente connesse alla statuizione di una condanna (pubblicazione sentenza e

notifica agli eventuali Albi o Associazioni di categoria; confisca del prezzo o del profitto ricavato dall'illecito, obbligo di riparazione, eventuali risarcimenti in sede civile etc.).

1. d. L'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa da reato

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma I, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (di seguito, per brevità, anche solo 'Modello' idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi);
- b) ha nominato un Organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (Organismo di Vigilanza, di seguito, anche 'Organismo di Vigilanza');
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto b).

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché, in tal caso, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

I successivi commi III e IV del citato art. 6 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lettere a) e b) (soggetti apicali o in posizione subordinata). Segnatamente, è ivi previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione;
- assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Sotto un profilo formale, pertanto, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo, ma unicamente una facoltà per gli enti, i quali ben potrebbero decidere di non conformarsi al disposto del Decreto senza incorrere, per ciò solo, in alcuna sanzione.

A ben vedere, tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per gli enti, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal legislatore.

É importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di converso, un apparato dinamico che permette all'ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

2. CARATTERISTICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

É lo stesso decreto a stabilire i criteri di validità del Modello Organizzativo, statuendo all'art. 6, comma 2, che i modelli debbano:

- individuare le attività in cui possono essere commessi reati, ovvero effettuare un'attenta mappatura dei rischi che prenda le mosse dall'analisi del contesto aziendale, dei processi, delle prassi etc. per evidenziare in quale area/settore/processo/funzione di attività aziendale e secondo quali modalità si possano creare occasioni di reato e/o, comunque eventi pregiudizievoli per gli obiettivi del Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, ovvero procedere alla stesura del sistema di controllo interno, da intendersi quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, procedure, schemi organizzativi, e connesso sistema di deleghe e responsabilità funzionali a contrastare/ridurre efficacemente i rischi identificati;
- 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, predisponendo, attuando e, ove necessario, aggiornando un'effettiva attività di auditing da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (*id est* Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Il riferimento va, ovviamente, in primis, alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014.

Le indicazioni di tale ultimo documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto Legislativo, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice di condotta;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo ed individuazione dei criteri per la scelta di tale organismo.

Le componenti del sistema di controllo devono essere orientate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, cosicché, da un lato, si assicuri la completa tracciabilità delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad es. mediante apposite evidenze documentali) per consentire l'individuazione di specifici profili di responsabilità, oltre che delle motivazioni sottese ad ogni decisione, dall'altro si tenda all'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni rilevanti per l'azienda, si prescinda da valutazioni personalistiche ed estemporanee, facendo riferimento, invece, a criteri precostituiti, logiche condivise e procedure prefissate;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli, secondo il medesimo criterio di tracciabilità già definito per le decisioni;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

É opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello.

Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

Pertanto, volendo riassumere in poche battute la logica del Decreto, può dirsi che il Modello Organizzativo opera quale causa di non punibilità solo se è:

- **specifico**, ovvero tagliato sulla realtà aziendale e non frutto di mero “copia incolla” da Modelli reperibili altrove;
- **concreto**, ovvero non caratterizzato da una formale enunciazione di principi e/o coincidente in toto con il Codice Etico;
- **efficace**, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato commesso;
- **effettivo**, ovvero se è effettivamente attuato, cosicché il suo contenuto trovi applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno;
- **efficiente** ovvero che preveda procedure e presidi integrati con quelli già in atto nell’ente e non sovrabbondanti e/o eccessivamente invalidanti rispetto alla funzionalità ordinaria;
- **dinamico**, ovvero capace di allinearsi ai cambiamenti che l’ente vive, oltre che alle modifiche del contesto economico e legislativo.

Preziose indicazioni sulle caratteristiche del Modello e/o sulla corretta interpretazione delle statuizioni del Decreto sono giunte dalla giurisprudenza di merito e di legittimità.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI METELLIA SERVIZI S.R.L.

3.a Premessa

Si è detto che la responsabilità della Società, ai sensi del Decreto, sussiste in quelle ipotesi in cui venga contestato alla Società di avere un'organizzazione d'impresa colpevolmente negligente e non accorta, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura, e la Società non sia in grado di dare la prova contraria.

Pertanto, l'elaborazione e l'adozione da parte della Società di un Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati e, nel caso in cui ciò avvenga, di evitare che tale azione possa essere ricondotta ad una colpa in organizzazione, ossia ad una sottostante negligenza strutturale che consenta all'ente di avvantaggiarsi o tollerare comportamenti illeciti che possono, anche indirettamente, procurare benefici.

Preso atto della normativa in vigore e della sua valenza, condividendo la necessità di prevenzione dei reati manifestata dal legislatore ed essendo altresì consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, a tutela dell'immagine propria e delle aspettative dei propri partners, avendo altresì l'obiettivo di consolidare la cultura dell'integrità, Metellia Servizi S.R.L. ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo richiamato dal Decreto. La decisione di adeguarsi ai requisiti dettati dal D.Lgs. 231/2001 è stata formalizzata dal C.d.A. in data 10 Novembre 2014.

Il presente documento costituisce punto di riferimento per eventuali sviluppi futuri della Società ed è stato aggiornato e completato alla luce degli sviluppi in tema di D.Lgs. 231/2001 sia tenendo in considerazione i nuovi reati introdotti, sia tenendo in considerazione l'evoluzione giurisprudenziale oltre che il dibattito culturale che si è sviluppato nel tempo.

Tutte le sue parti sono state elaborate tenendo conto della situazione attuale della struttura aziendale, oltre che dei possibili sviluppi dell'attività dell'azienda e della concretizzazione degli scopi per cui è stata costituita.

Scopo del Modello è, in particolare, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure, presidi e flussi comunicativi atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto, destinato a fornire un'adeguata informazione ai dipendenti a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati, oltre che idoneo a fungere da elemento di dissuasione e di controllo.

3.b Principi e Finalità

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Metellia Servizi S.R.L. la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di commissione di un reato presupposto, in un illecito passibile di sanzioni non solo in capo all'autore del reato, secondo i criteri di imputazione della responsabilità penale, ma anche, ai sensi del Decreto idoneo a determinare il coinvolgimento della Società, per responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01;
- ribadire che tali condotte criminose sono fortemente censurate da Metellia Servizi S.R.L., anche qualora foriere di un vantaggio economico o di altra natura per la stessa, in quanto contrarie alle disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'ambito della propria attività aziendale, oltre che dannose per gli stessi interessi societari;
- consentire a Metellia Servizi S.R.L. di ottimizzare il proprio sistema di governo e, di conseguenza, la propria efficienza aziendale anche contro il rischio di frodi interne;
- garantire a Metellia Servizi S.R.L. la piena attuazione dei principi e delle regole che animano il Modello, secondo le direttive emerse all'esito dell'attività di risk assessment propedeutica alla stesura di questo documento;
- permettere a Metellia Servizi S.R.L., grazie ad un'azione di monitoraggio continua ed efficace, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare non solo la commissione degli illeciti, ma anche di tutte quelle condotte, comunque, elusive del Modello che potrebbero sfociare in un reato e/o produrre condizioni, opportunità, incentivi o falle che ne favoriscono la realizzazione;
- assicurare a tutte le funzioni aziendali l'esistenza di regole chiare che consentano a ciascuno di agire con piena responsabilità e consapevolezza, mediante la definizione di compiti, autorità, deleghe e iter autorizzativi, oltre che di procedure e evidenze documentali o telematiche da rispettare, al fine di espletare le mansioni assegnate conformemente al Modello;
- garantire a tutto il personale aziendale la corretta formazione mediante moduli personalizzati, favorendo la richiesta di chiarimenti o aggiornamenti che possano essere utili alla concreta attuazione del Modello;

- sollecitare il confronto costruttivo sul Modello e sul suo costante aggiornamento, sostenendo l'attività di controllo e vigilanza propria dell'Organismo di Vigilanza anche mediante l'instaurazione di validi canali comunicativi da e verso lo stesso Organismo.

3.c Natura, destinatari e riferimenti

Il presente Modello costituisce regolamento interno della Società ed è vincolante per la medesima a partire dalla sua adozione.

Non si tratta, quindi, di uno strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una “deontologia aziendale”, ma, certamente, di quest'ultima è consequenziale espressione.

Anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida, uno degli obiettivi del presente modello è di un *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

In virtù di questo per destinatari si intendono soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Metellia Servizi S.R.L., quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (appaltatori, *outsourcer*, manutentori informatici etc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei processi sensibili, oltre che soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di Metellia Servizi S.R.L. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale (in senso lato i consulenti).

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interni già operanti in Metellia Servizi S.R.L., ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e a fungere da presidi sui processi coinvolti nelle Aree a Rischio.

In modo particolare si prende a riferimento tutto il sistema di gestione per la Qualità ritenendolo il reale modello organizzativo dell'azienda.

A garanzia della reale applicazione delle regole contenute in tali procedure si indica anche la verifica periodica da parte di un ente di certificazione qualificato ed accreditato nel sistema nazionale.

Il presente Modello ha altresì tenuto conto, ove compatibile e quale riferimento ideale, di:

- Codice di Autodisciplina per la Corporate Governance ed i Principi di Pratica Professionale in tema di Revisione e/o gli I.S.A. (International Standards on Auditing);
- Linee Guida Confindustria;
- Codice Etico;
- Sistema sanzionatorio di cui al CCNL applicabile;

- Codice della Privacy e Raccomandazioni Garante per gli aspetti associabili alla prevenzione dei reati;
- Best practice di organizzazione aziendale.

3.d Metodologia

Affinché il Modello Organizzativo di Metellia Servizi S.R.L. soddisfi quei criteri di efficacia, specificità, attualità e coerenza raccomandati dalle Linee Guida predisposte e richiamati dalla giurisprudenza, in difetto dei quali risulterebbe una mera enunciazione di principi del tutto sconnessa rispetto all'operatività aziendale e, per l'effetto, priva dell'auspicata funzione esimente che il Decreto gli assegna, si è deciso di inserire la predisposizione ed attuazione dello stesso Modello in un più organico progetto di analisi e riorganizzazione del sistema aziendale, sintetizzabile come segue:



1) Disamina contenuti

Secondo lo schema che precede, quale prima fase del progetto di adeguamento ai dettami sanciti dal D.Lgs. 231/01 si è ritenuto opportuno utilizzare il supporto di consulenti esterni con adeguata professionalità per analizzare i contenuti normativi dello stesso decreto, identificando gli ambiti soggettivi ed oggettivi di applicazione della normativa, i presupposti, il regime sanzionatorio ed interdittivo, i requisiti fissati dalla legge per l'efficacia esimente del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, le caratteristiche, le finalità e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, l'attuazione di un sistema disciplinare, la gestione delle risorse finanziarie, il Codice etico e quant'altro utile a far intendere la portata della normativa in oggetto.

L'attività è stata svolta prendendo a riferimento un Modello Organizzativo già esistente ma analizzandone in modo asettico le sue funzionalità.

Quanto sopra è stato indispensabile per coinvolgere con consapevolezza il Management societario nell'attuazione di un modello di *governance* che non fosse vissuto come estraneo ed imposto alla società, ma potesse divenire reale strumento di conformità legale e prevenzione degli illeciti, coerentemente con la cultura aziendale.

2) Rilevazione della situazione as is

A tale fase di confronto circa i contenuti del Decreto, è seguita l'attività - corrispondente alla fase 2 dello schema che precede – di analisi dell'ambiente aziendale, delle attività e della struttura organizzativa di Metellia Servizi S.R.L. che ha portato all'identificazione delle principali aree aziendali e dei relativi responsabili di funzione, così da poter procedere ad una preliminare mappatura delle aree sensibili al rischio reato, con individuazione del sistema di controllo interno in essere e delle procedure aziendali già adottate nell'operatività aziendale.

Tale fase ha preso l'avvio, innanzitutto, dall'esame della documentazione a rilevanza pubblica e/o di solo uso aziendale, necessaria alla comprensione del contesto interno ed esterno di riferimento per la Società (ambiente aziendale, societaria, compagine ed organizzazione, settore produttivo e/o di servizio della stessa, attività aziendale e operatività della stessa etc..).

In questa fase sono state preliminarmente raccolte la documentazione e le informazioni utili alla macro definizione delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo. A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- i settori economici ed il contesto in cui la Società opera;
- le modalità tipiche di conduzione del business;
- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

Attraverso l'analisi della documentazione sono stati individuati, in via preliminare, i Processi Sensibili e le funzioni aziendali/aree organizzative coinvolte, nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento. Nell'ambito di tali verifiche sono stati anche individuati i referenti ed i soggetti coinvolti per ciascun Processo Sensibile (key officer) per la successiva fase di indagine.

Con riferimento ad ogni funzione/area/posizione organizzativa (reale od ipotetica) sono stati indagati in particolare i seguenti elementi:

- organizzazione interna;
- grado di autonomia finanziaria;
- principali attività svolte dalla funzione o di cui essa è responsabile;
- livello di proceduralizzazione delle attività ed esistenza di linee guida comportamentali;
- attività formativa ed informativa prevista;
- attività di controllo effettuate sulle attività svolte dalla funzione;
- procedura di comunicazione di dati e informazioni verso la direzione dell'area organizzativa interessata e i vertici aziendali;
- modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.

Con riferimento, invece, ad ogni processo in esame sono stati rilevati, a livello esemplificativo e non esaustivo, i seguenti aspetti:

- chi svolge ogni singola attività rilevante del processo e chi è il soggetto qualificabile come c.d. Process Owner;
- quali sono le informazioni di input del processo e chi le fornisce;
- quali sono le decisioni rilevanti che possono/devono essere prese lungo il processo e come sono documentate;
- quali sono le informazioni prodotte (output) dal processo;
- come è gestito l'archivio di tutta la documentazione prodotta;
- chi ha la delega per firmare i documenti formali emessi nel corso del processo;
- quali sono e come vengono svolti i controlli interni, sistematici e/o occasionali, previsti nello sviluppo del processo;
- chi svolge tale attività di controllo e come viene documentata;
- quali sono stati i risultati di eventuali ispezioni occasionali o istituzionali svolte da funzionari pubblici o da soggetti terzi;
- quali sono gli indicatori (economici, quantitativi, strategici) più significativi per stabilire il livello di rilevanza connesso al singolo processo e qual è la loro quantificazione (in termini di valore, di numerosità o di ricorrenza).

Sulla base della rielaborazione delle schede di rilevazione si è completata l'analisi di risk assessment, avviata nelle precedenti fasi e finalizzata a:

- effettuare una valutazione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato previsti dal Decreto;
- esprimere una valutazione del sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso.

Alla mappatura dei processi aziendali è seguita l'analisi di ciascuna fattispecie di reato, con esclusivo riferimento ai reati presupposto rilevanti ex Decreto, onde individuare e valutare le relative modalità di accadimento in ambito aziendale e le attuali misure a presidio.

L'analisi e la valutazione di "risk assessment" si è incentrata sulla definizione delle specifiche fattispecie di reato potenzialmente associabili a ciascuna area/ambito organizzato, per le principali delle quali sono state ipotizzate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune delle possibili modalità attuative dei Reati.

In seconda battuta è stato quindi analizzato il sistema di controlli interni riferibile a ciascun Processo Sensibile, confrontandolo (c.d. Gap Analysis) con il sistema di controllo "ottimale" desumibile dal Decreto e dalle Linee di Confindustria, nonché dalla "best practice" affermatasi in materia. In particolare sono state indagate la previsione, l'effettiva applicazione ed adeguatezza delle seguenti tipologie di controlli:

- controlli attinenti l'area dei poteri e delle responsabilità;
- controlli attinenti l'organizzazione;
- controlli informatizzati;
- altre tipologie di controlli;

così da determinare, per ciascuna fattispecie di reato potenzialmente commissibile, il grado di rischio effettivo.

Tale analisi e risultanze hanno trovato sede nel documento denominato "Risk Assessment" che in questa sede espressamente si richiama e che rimane a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e dell'Autorità Giudiziaria.

Il documento di risk assessment identifica il rischio reato raggruppandolo in tre tipologie distinte:

- rischio reato non associabile a un processo specifico;
- rischio reato associabile a processi specifici;
- rischio reato marginale.

In modo particolare è necessario fare una precisazione su quest'ultima classificazione. L'inserimento di un rischio di commissione reato in questo elenco prende in considerazione due fattori:

- il reale rischio presente in azienda considerando ambiente, relazioni, tipologia di attività, ecc.;

- l'interesse o il vantaggio che potrebbe derivare per l'azienda stessa dalla commissione di quel reato.

3) Gap Analysis e Actions Plan

Sulla base della rilevazione della situazione esistente (in relazione alle singole fattispecie di area/attività "sensibili", alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli ed alle procedure esistenti), è stata valutata:

- a) l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti (o comunque di ridurre il rischio ad un livello accettabile) e di evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- b) l'effettività dei protocolli esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli.

In questa fase sono stati valutati e condivisi gli interventi migliorativi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i gap rilevati, in funzione di un'analisi di costo-beneficio che ha considerato da un lato i costi, anche organizzativi, legati all'azzeramento dei gap e, dall'altra, l'effettivo beneficio alla luce dell'effettiva consistenza del rischio di commissione dei reati correlati.

Tre finalità principali hanno in particolare guidato questa attività:

- ridurre la possibilità che siano commessi i reati previsti dal Decreto;
- mantenere "snello" il processo, ovvero garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Alla luce dell'analisi svolta, è stato individuato l'insieme degli ulteriori presidi necessari per ogni area di rischio ed è stato definito un piano operativo per arrivare alla loro attivazione, che definisca anche il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati ed il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento.

I contenuti di tale fase sono stati condivisi in una apposita riunione ed è demandato in prima battuta ai vari responsabili l'attuazione del piano, demandando al Presidente ed all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sulla reale attuazione del piano predisposto.

In seno al medesimo Action Plan si farà menzione anche del Piano Formativo, costituente il contenuto della fase 5, oltre che della pubblicazione e condivisione del redigendo Codice Etico aziendale.

3.e Struttura del presente documento

Il documento è suddiviso nella presente “Parte Generale”, che ne contiene i punti fondamentali e tratta del funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, del sistema sanzionatorio e della comunicazione e formazione, e in “Parti Speciali” il cui contenuto è costituito dalle tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute potenzialmente verificabili all’interno di Metellia Servizi S.R.L., come risulta dall’attività di Risk Assessment.

A seguito di un’attenta attività di mappatura delle attività sensibili, non si sono ritenuti significativi i rischi di commissione, per Metellia Servizi S.R.L., di alcune fattispecie di reato. Tale considerazione deriva sia dalla tipologia di attività svolta dalla società, sia dal reale interesse e/o vantaggio che poteva derivare all’azienda in relazione alla commissione di tale reato.

Nella “Parte Speciale” trovano luogo anche i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte fondante del presente documento:

- il documento denominato “Risk assessment” finalizzato all’individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il documento denominato Codice Etico esplicante i principi vincolanti per la Società;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, organigrammi, job description, statuto). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all’interno della Società;
- tutti i documenti espressamente richiamati.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori specifiche Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Presidente della società il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera, previa consultazione dell’Organismo di Vigilanza.

3.f Adozione e aggiornamento del Modello

In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria e dal Decreto, Metellia Servizi S.R.L. ha individuato nell’Assemblea dei Soci l’Organo deputato all’adozione del Modello.

Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso C.d.A. per successiva definitiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci. Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

In ogni caso, il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con provvedimento del C.d.A., anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e comunque sempre dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza stesso, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al C.d.A., affinché questo possa eseguire le delibere di sua competenza.

É peraltro riconosciuta ai soggetti espressamente nominati dal C.d.A. quali Responsabili 231 (ad es. Amministratore Delegato), se più di uno anche disgiuntamente tra di loro, la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di *carattere esclusivamente formale*, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati.

Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il C.d.A. e l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali aggiornamenti alle procedure operative potranno essere proposte oltre che dall'Organismo di Vigilanza, anche dai Responsabili di funzione, anche disgiuntamente tra di loro, e dai medesimi verificate, ove rese opportune da modifiche nell'organizzazione e/o dall'inserimento di nuovi prodotti e/o servizi, oltre che connesse all'implementazione di nuove risorse tecnologiche.

4. LA SOCIETÀ METELLIA SERVIZI S.R.L.

4.a Informazioni generali

La Metellia Servizi srl unipersonale, in sigla Me.Se., è una società costituita il 14 dicembre 2000 in forma di società a responsabilità limitata, a totale capitale pubblico, come previsto dall'art. 113, co. 5 n.3 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

La società opera attualmente per conto del Comune di Cava dé'Tirreni.

Dal 2012 la società ha attuato una strategia di diversificazione dei servizi offerti, affiancando all'attività di gestione di aree di sosta localizzate sul territorio comunale, quella di gestione di servizi cimiteriali, in particolare luci votive e forno crematorio, e l'attività di espletamento di servizi di Igiene Ambientale (Oggetto sociale - rif. art. 4 Statuto Sociale).

4.b Bacino di utenza

Oltre 53.000 abitanti su un territorio di 36 kmq ca.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.a I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione idonei a prevenire i reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal decreto.

I requisiti principali dell'organismo di vigilanza (quali richiamati anche dalle Linee Guida di Confindustria) possono essere così identificati:

- **l'autonomia e indipendenza:** l'Organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un rapporto al massimo vertice aziendale operativo. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. Pertanto, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono essere coniuge, parenti e affini entro il quarto grado degli amministratori della Società o delle società da questa controllate o che la controllano o degli azionisti di riferimento o trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi;
- **la professionalità:** l'Organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- **la continuità di azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della necessaria autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi

ad incontri periodici, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente, compatibilmente con l'operatività aziendale;

- **Ponorabilità ed integrità** che coincide, in concreto, con l'assenza di cause di ineleggibilità e/o di condotte manifestamente contrarie all'etica sociale.

Le Linee Guida ammettono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. Ciò che rileva è che, nel suo complesso, lo stesso organo sia in grado di soddisfare i requisiti più sopra esposti.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo le indicazioni delle Linee Guida, Metellia Servizi S.R.L. identifica il proprio organismo di vigilanza (cui è attribuita la denominazione di "Organismo di Vigilanza") in modo che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla norma e dei requisiti richiesti, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria organizzazione, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

5.b. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la decisione è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

I suoi membri restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina, comunque non superiore a tre anni (al termine dei quali può essere riletto) o fino alla revoca in conformità a quanto previsto in questo paragrafo.

Alla scadenza del termine, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal C.d.A..

Se nel corso della carica, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza cessa dal proprio incarico, il C.d.A. provvede alla sua sostituzione con propria delibera.

L'eventuale compenso per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, è stabilito nel provvedimento del C.d.A. che ha provveduto alla nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta, a titolo meramente esemplificativo, l'assenza di:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nell'anno precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);
- condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- precedente qualifica di componente dell'organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Al fine di svolgere con obiettività e indipendenza la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, fissato dall'Assemblea dei Soci, su proposta dell'organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza rendiconta in merito alle spese effettuate nell'ambito delle relazioni periodiche alla Società.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della società ovvero di consulenti esterni – previa sottoscrizione di apposito contratto – avvalendosi delle rispettive

competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare alle sue funzioni un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'organismo di controllo interno, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dell'incarico.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita decisione dell'Assemblea dei Soci su proposta del C.d.A..

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'“omessa o insufficiente vigilanza” – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto – che può risultare, tra l'altro, da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti;
- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina e/o il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità.

5.c Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base del testo formale del D.Lgs. 231/2001, le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organismo o una funzione già esistente “dell'ente”, caratterizzato dai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

La *best practice* nella redazione dei Modelli, in linea con alcune recenti pronunce giurisprudenziali, sconsiglia l'introduzione di soggetti appartenenti agli organi sociali. Ciò al fine di assicurare i necessari requisiti di indipendenza ed autonomia (cfr. *ex multis*: Ordinanza del Tribunale di Roma 4.4.2003).

Non si esclude, soprattutto nell'ambito di composizioni collegiali, che uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza siano interni alla Società, preferibilmente non con incarichi operativi.

La presenza di soggetti interni, ove calmierata da membri estranei alla Società, favorirebbe la reale conoscenza aziendale, l'effettività dei controlli e la continuità d'azione.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca della propria attività esclusivamente al C.d.A. e, ove autorizzato, al Presidente.

Per una piena aderenza ai dettami del D.Lgs. 231/2001, le Linee Guida indicano come rilevante l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Organismo di Vigilanza e i vertici aziendali di Metellia

Servizi S.R.L.; in definitiva, tutti i rapporti nei quali l'organismo è parte, non possono comportare influenza nei suoi confronti, ma solo disponibilità e collaborazione in favore dell'organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, altresì, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con il C.d.A. o l'Alta Direzione devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'organismo stesso.

Applicando tutti i principi citati alla organizzazione societaria di Metellia Servizi S.R.L. e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è stato affidato a un organo a composizione mista costituito da una persona dipendente dell'azienda e due professionisti esterni al fine di garantire l'indipendenza nelle sue decisioni rispetto all'organizzazione dell'azienda.

5.d Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito:

- di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- di vigilare sulla efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- di vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali;
- di Garante del Codice di condotta.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- verificare l'attuazione delle attività di controllo previste dal Modello che possono suddividersi in: a) verifiche dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla società in aree di attività a rischio; b) verifiche delle procedure strumentali per l'effettivo funzionamento del presente Modello;
- condurre ricognizioni, tramite verifiche ispettive interne, dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati vengano riassunti in un

apposito rapporto il cui contenuto verrà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

- coordinarsi con il C.d.A., il Responsabile Sicurezza e i vari responsabili di funzione per i programmi di formazione del Personale;
- monitorare le iniziative per la diffusione nonché di verifica del livello di conoscenza e di comprensione del Modello e del Codice di condotta;
- curare la predisposizione della documentazione interna contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- riferire periodicamente al management in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è, inoltre, responsabile per le inchieste interne e concerterà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine.

Per svolgere i propri compiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza hanno libero accesso, nel rispetto della normativa – anche aziendale – in vigore, presso tutte le funzioni della Società, a tutta la documentazione aziendale senza necessità di alcun consenso preventivo e deve essere costantemente informato dal C.d.A. e dai responsabili di funzione:

- a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) sui rapporti rilevanti con Consulenti e Partner.

5.e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al C.d.A. ed al management, in merito all'attuazione del Modello, all'attività di Vigilanza svolta e all'emersione di eventuali criticità.

In caso di situazioni straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione e delle disposizioni previste dal Modello, di innovazioni normative che comportino l'urgente necessità di aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza redige apposita comunicazione al C.d.A..

L'Organismo di Vigilanza si dota di un regolamento, al quale si rimanda per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Modello. L'Organismo di Vigilanza garantisce la tracciabilità dei propri interventi, mediante la regolare tenuta di un libro verbali, ove annota le verifiche ispettive compiute e le determinazioni più rilevanti.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Il C.d.A. ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

5.f Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati in relazione all'attività della società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa.

In via esemplificativa e fatte salve le specifiche dettate nel regolamento e nelle comunicazioni trasmesse alle funzioni ed al personale aziendale, devono costituire oggetto di segnalazione:

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;

- eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il modico valore fissato dal relativo protocollo) o di altra utilità proveniente da Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio;
- eventuali scostamenti significativi di budget o anomalie di spesa;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali accessi abusivi al sistema informatico e/o l'indebita manomissione, modifica o cancellazione di documenti informatici;
- eventuali infortuni sul lavoro o sinistri che abbiano causato lesioni personali o decessi a carico del personale dell'azienda ma anche a carico di personale di pendente di imprese che operano per nome e per conto dell'azienda stessa.

Le segnalazioni – aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del Modello – dovranno essere raccolte sia che siano effettuate in forma scritta, che in forma orale o in via telematica.

Laddove anonime, le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta.

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno.

Saranno tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

É prevista l'istituzione di “canali informativi dedicati” (istituzione di apposita casella e-mail), con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e di risolvere prontamente i casi dubbi.

Obblighi di informativa relativi ad atti Ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la società, per i reati di cui al Decreto e successive estensioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal C.d.A., dai responsabili di funzione, e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati previsti dal Decreto e dalle successive estensioni;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, 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 organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari instaurati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

Organizzazione aziendale e sistema delle deleghe

All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato tempestivamente il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla società ed ogni modifica dello stesso, oltre che ogni mutamento significativo dell'organizzazione (progetti di fusioni, incorporazioni, cessioni di rami d'azienda, joint venture etc..) e di *governance* (modifiche statutarie, modifiche inerenti gli organismi di controllo contabile – sindaci, revisori.. -).

5.g Conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'Organismo di Vigilanza, per tutto il periodo di vigenza dell'incarico e un periodo di 5 anni dalla cessazione dell'incarico. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e al C.d.A., con la sola eccezione delle segnalazioni dei dipendenti che rimangono nella sola disponibilità dell'Organismo di Vigilanza, salvo specifici obblighi di legge.

6. IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.a Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, fermo restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (così Linee Guida. II, 3).

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa i procedimenti disciplinari che dovessero essere adottati.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Le sanzioni sono adottate dagli organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo statuto o da regolamenti interni alla Società.

Dopo le opportune valutazioni, l'Organismo di Vigilanza informerà i soggetti competenti, quali titolari del potere disciplinare, che daranno il via all'iter procedurale al fine delle contestazioni e dell'ipotetica applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

6.b Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello, in conformità con quanto previsto dal CCNL, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni.

Tutte le sanzioni devono rispettare il criterio di gradualità e proporzionalità.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (assistenza, impiegati, responsabili di funzione) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla normativa vigente. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Se la violazione riguarda i responsabili di funzione, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al C.d.A. mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, con l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un componente del C.d.A., l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al C.d.A. mediante relazione scritta. In questo caso, il C.d.A. può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il C.d.A. può proporre la revoca dalla carica.

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto/di comunicazione dei principi fondamentali del Modello e del Codice di Comportamento da parte/nei confronti di tali soggetti esterni.

In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

L'eventuale mancata inclusione di tali clausole deve essere comunicata dalla funzione nel cui ambito opera il contratto, con le debite motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

7 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute sia da parte delle risorse già presenti nell'azienda, che di quelle che ne entreranno a fare parte in futuro, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

7.a Attività informativa

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece i Collaboratori della Società, i Fornitori, nonché i Consulenti esterni e gli Appaltatori, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole di richiamo all'osservanza dei principi e delle regole fissate nel Modello, in conformità al Decreto.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello o dei Protocolli ad esso connessi (ad es. diffida al rispetto del Modello, applicazione di una penale, risoluzione del contratto).

Particolare e specifica attenzione è, poi, riservata alla diffusione del Codice Etico, che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate in generale per il Modello (consegna a tutti i soggetti apicali e dipendenti, affissione in un luogo aziendale accessibile a tutti e pubblicazione sulla intranet aziendale) verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il C.d.A. e l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello.

7.b. Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza dell'Amministratore Delegato che individua le risorse interne od esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione.

Tali risorse procedono in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dalla Società; al Codice Etico della Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso. La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa.

Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.