

MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO DI ASPECON (EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231), approvato con delibera del CDA nella seduta del 27.09.2018

INDICE

Premessa

Parte prima: Analisi del Decreto e della normativa rilevante

Parte seconda: Adozione del Modello Organizzativo Aziendale.

PREMESSA

Sulla base dell'ordinamento vigente, e delle oramai consolidate linee guida dell'ANAC, le Amministrazioni controllanti, nel caso di un'Azienda Speciale, il Comune, sono tenute a verificare che le loro società in controllo pubblico, cui vengono equiparate le Aziende Speciali, adottino un modello di organizzazione e di gestione, ai sensi del decreto legislativo 231 del 2001, finalizzato alla prevenzione di una serie di reati presupposto (quindi non solo del reato di corruzione).

In questo contesto il MOG 231 costituisce parte integrante del PTPC aziendale triennale.

Infatti l'Ente in questione, in caso di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal decreto legislativo 231 e successive modifiche ed integrazioni, da parte di un organismo apicale o da un dipendente a vantaggio o nell'interesse dell'Ente stesso, ha l'onere probatorio di dimostrare nel giudizio penale, se non vuole incorrere nelle sanzioni accessorie previste dalla legge (sia di tipo pecuniario che di tipo amministrativo, sotto il profilo della sospensione o della cessazione dell'attività, a seconda della gravità del reato) di aver adottato un MOG preventivo idoneo.

Soltanto a fronte di tale prova infatti, l'organo giudicante può ipotizzare che il reato sia stato posto in essere nell'elusione fraudolenta delle regole e delle prassi/procedure previste nel modello stesso (che dovrà essere deliberato nel caso di una Società pubblica o di un'Azienda Speciale dal relativo Consiglio di Amministrazione).

Elemento centrale di questo modello è la nomina di un ODV (monocratico o collegiale a seconda delle dimensioni dell'Ente) con responsabilità di vigilare sulla attuazione del modello e di verificarne l'adeguatezza.

Per delineare una idea guida schematica dei contenuti fondamentali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di comprendere come esso si integra al PTPC aziendale, occorre evidenziare che tale Modello, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/01, deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Tra le attività correlate alla predisposizione del Modello 231 è prevista l'attività di formazione inerente il suddetto modello ed i suoi allegati.

PARTE PRIMA:

ANALISI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001 E DELLA NORMATIVA RILEVANTE.

Ratio del Decreto e della normativa rilevante.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Pertanto la ratio del D.lgs 231/01 è quella di applicare principi già contemplati da convenzioni europee sulla lotta alla corruzione, sulla tutela degli interessi finanziari, sulla repressione del terrorismo, con particolare riguardo alla finalità di prevenire la commissione di reati in ambito societario anche attraverso il deterrente di *sanzioni direttamente applicabili alla società*.

Ambito applicativo.

Rientrano nel campo di applicazione del decreto legislativo 231/01, gli enti forniti di personalità giuridica, società fornite di personalità giuridica, associazioni anche prive di personalità giuridica.

Sono esclusi: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale

Prima del decreto legislativo 231/2001.

Il sistema normativo non prevedeva conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti di enti per reati posti in essere a vantaggio di questi ultimi da amministratori, dirigenti o dipendenti.

In base agli artt. 196 e 197 c.p., vi era solo l'obbligo per l'ente di farsi carico del pagamento di multe ed ammende inflitte personalmente al rappresentante legale e all'amministratore, solo in caso di insolvenza degli autori del reato.

Novità introdotta: quando uno dei reati tassativamente previsti dal decreto legislativo in oggetto viene commesso *a vantaggio o nell'interesse di un ente o di una società*, con o senza personalità giuridica, alla responsabilità penale personale della persona fisica si aggiunge una *responsabilità a carico della società* che ne ha tratto beneficio, che si traduce nella applicazione di sanzioni di tipo *pecuniario o interdittivo*.

In particolare la nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In definitiva, il decreto legislativo 231/01 istituisce la responsabilità amministrativa dell'ente per reati posti in essere da amministratori, dirigenti e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Natura della responsabilità introdotta dal decreto legislativo 231/01.

Tale natura è discussa. Si ipotizzano tre soluzioni:

- a) responsabilità amministrativa
- b) responsabilità penale
- c) terzo genere di responsabilità che coniuga i tratti del sistema penale (sostanziale e processuale) con quelli del sistema amministrativo

Certamente, quale che sia la tesi preferibile circa la definizione della natura della responsabilità in oggetto, la normativa in parola costituisce un superamento del principio "*societas delinquere non potest*", ricavabile dall'art. 27 della Costituzione italiana.

Ciò che rileva dal punto di vista pratico, e a cui si presta la massima attenzione nella elaborazione del presente modello, è che, ai sensi della disciplina in parola, in sede di processo penale, la responsabilità della società va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha commesso il reato, e che detta responsabilità coinvolge il patrimonio dell'ente ed indirettamente gli interessi economici dei soci

Presupposti di applicazione:

soggettivo: deve trattarsi di un reato commesso:

- a) da un *soggetto apicale*: ossia, un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- b) da un *soggetto subordinato* alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale;

oggettivo:

- a) è necessario che il reato sia stato compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente, tant'è vero che, ex art. 5 della normativa in commento, *la responsabilità della società è esclusa*

qualora la persona fisica abbia commesso il reato per esclusivo vantaggio proprio o di terzi

Tipologia

Ai fini dell'applicazione della normativa in oggetto non rilevano tutti i reati, ma soltanto quelli previsti dalla normativa stessa, con l'avvertenza, tuttavia, che il d.lgs. 231/01 è strutturato come una cosiddetta *norma contenitore*, ossia tale per cui possono essere ricondotte alla sua disciplina sia le ipotesi di reato già previste, sia quelle che verranno di volta in volta introdotte dal legislatore.

Attualmente l'elenco dei reati presupposto rilevanti ai fini della normativa in parola è il seguente

Reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, in particolare riguardano: concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (artt. 318 e 321 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.), corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter e 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 e 321 c.p.), malversazione ai danni dello Stato o altro Ente pubblico (art. 316-bis c.p.), peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter, c.p.).

I reati societari, categoria disciplinata dall'art. 25-ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che individua le seguenti fattispecie, così come indicato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno della clinica, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., nella nuova formulazione disposta dalla L. 262/2005), falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della L. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della clinica di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione nei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della clinica controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c., modificato dalla Legge 18 aprile

2005, n. 62), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., modificato dalla L. 62/2005 e dalla L. 262/2005).

I reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, disciplinati dall'art. 25-quarter, introdotto con la Legge 14 gennaio 2003, n. 7.

I reati contro la personalità individuale, disciplinati dall'art. 25-quinquies, introdotto con la Legge 11 agosto 2003, n. 228, quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù.

I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, disciplinati dall'art. 25-septies, introdotto con la Legge, n. 123/2007 poi sostituito dal D.lgs. n. 81/2008.

I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, disciplinati dall'art. 25-octies, introdotto con D.lgs. n. 231/2007.

I reati contro l'industria e il commercio, disciplinati dall'art. 25-bis-1, introdotto dalla L. 23 luglio 2009, n. 99, art. 15.

I reati contro l'Ambiente, disciplinati dall'art. 25-undecies, introdotto dal D.Lgs. 121/2011 del 7 luglio 2011: reati relativi all'inquinamento di corpi idrici, alla gestione dei rifiuti e all'inquinamento del suolo e sottosuolo e dell'atmosfera, all'inquinamento atmosferico.

I reati di criminalità organizzata, disciplinati dall'art. 24-ter, introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 92, art. 2, comma 29.

I delitti in materia di violazione del diritto d'autore, disciplinati dall'art. 25-novies, introdotto dalla L. 23 luglio 2009, n. 99, art. 15;

I reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, disciplinati dall'art. 25-novies, introdotto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, art. 4.

Il reato di Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) disciplinato all'art. 25 ter, comma 1, lettera s, introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, disciplinato dall'art. 25 duodecies, introdotto dall'art. 12 bis del D.lgs. 286/1998.

I reati informatici e trattamento illecito dei dati, disciplinati dall'art. 24-bis, introdotto con la Legge 18 marzo 2008, n. 48.

I reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia

In attuazione della Decisione Quadro 2008/913/GAI sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia, la Legge Europea 2017 ha disposto l'aggiunta al corpo normativo del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di un nuovo art. 25, in materia di lotta al razzismo e alla xenofobia.

I nuovi reati-presupposto sono quelli previsti dall'articolo 3, comma 3, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, così come modificato dalla stessa Legge Europea, ai sensi del quale: *“si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232”*.

Il primo comma dell'articolo 25 prevede che, in caso di commissione dei reati di cui sopra, all'ente sia irrogata una sanzione per quote per un controvalore da 51.600 euro a 1.239.200 euro. Alla sanzione pecuniaria, si possono poi aggiungere le sanzioni interdittive.

All'ultimo comma, la nuova disposizione normativa prevede, come ipotesi aggravata, che se l'ente o la sua organizzazione sono stabilmente utilizzati allo scopo, unico o prevalente, di consentire o agevolare la commissione dei delitti di cui sopra si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Al fine di rendere gli enti esenti da responsabilità anche per la commissione di reati di razzismo e xenofobia, si rende opportuna la modifica dei modelli organizzativi e l'approvazione di procedure idonee a prevenire tali delitti, impedendo, ad esempio, l'utilizzo di locali da parte di organizzazioni e forme di finanziamento di eventi e manifestazioni finalizzate a perseguire tali scopi.

Si tratta di un ennesimo ampliamento della disciplina sanzionatoria di cui al Decreto Legislativo 231 per sanzionare, non solo illeciti tipici delle organizzazioni imprenditoriali, ma altresì per gli illeciti diretti a reprimere più specifiche organizzazioni illecite che commettono delitti contro l'umanità. Si ricorda che il Decreto 231 già sanziona gli Enti coinvolti in pratiche di mutilazione degli organi genitali, in delitti di riduzione in schiavitù, in delitti di prostituzione o pornografia minorile

Per un elenco esaustivo di tutti i reati presupposto, si rimanda alla allegata tabella aggiornata al 2018, comprensiva della descrizione dei singoli reati, che costituisce parte integrante del presente modello

Sanzioni previste.

Pecuniarie: vanno da un minimo edittale di euro 25.822, 84 ad un massimo di euro 1.549.370,69. A tale riguardo è stato introdotto un sistema commisurativo per quote, che si articola in due fasi di giudizio: in primo luogo l'organo giudicante stabilisce il numero delle quote in base ad indici di gravità dell'illecito; in secondo luogo la misura stabilita deve comunque rapportarsi alle condizioni economiche dell'ente onde garantire l'efficace esecuzione della sanzione stessa

Interdittive

Condizioni di applicazione: rilevante profitto per l'ente, gravi carenze organizzative, reiterazione degli illeciti.

Non si applicano se l'ente pone in essere almeno una delle seguenti condotte riparatorie: a) risarcimento del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose del reato; b) attuazione dei modelli organizzativi; c) messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

Tipologia: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la PA; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e/o revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi

Altre sanzioni: confisca; pubblicazione della sentenza

Principi processuali importanti: nell'accertamento delle responsabilità delle società si seguono le regole del processo penale; all'ente si applicano le disposizioni processuali relative all'imputato; vi è l'annotazione da parte del PM nel registro delle notizie di reato; è previsto l'invio di una eventuale informazione di garanzia all'ente; l'ente ha il diritto di partecipare al procedimento penale; è possibile l'applicazione di misure cautelari interdittive.

Onere probatorio per scagionare la società da responsabilità e dall'applicazione delle suddette sanzioni.

in caso di reato commesso da soggetto apicale: la società, attraverso il suo legale rappresentante, deve dimostrare la sussistenza di tutte le seguenti circostanze:

- aver adottato ed efficacemente attuato un *modello di organizzazione e di gestione (di seguito Modello)*;

- aver istituito un *Organismo di vigilanza (di seguito ODV)*, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare efficacemente sul funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello;
- il reato è stato commesso dal soggetto apicale mediante una elusione fraudolenta del Modello;
- vi è stata sufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

in caso di reato commesso da soggetto dipendente: la responsabilità della società sussiste solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza di obblighi di direzione e di vigilanza, fermo restando che detta responsabilità è in ogni caso esclusa se essa prima della commissione del reato ha adottato ed attuato il Modello.

Le soluzioni previste dal decreto legislativo 231/01

Onde evitare di esporre le società al rischio di una sanzione pecuniaria o interdittiva, la normativa in oggetto prevede le seguenti misure:

- predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo caratterizzato da criteri di efficienza, praticabilità e funzionalità, ragionevolmente in grado di limitare le probabilità di commissione di reati ricompresi nell'area di rischio legata all'attività di impresa.
- istituzione di un ODV, organismo di vigilanza, interno all'ente, che abbia compiti di iniziativa e di controllo sull'efficacia del modello e che sia dotato di piena autonomia nell'esercizio della supervisione e del potere disciplinare.

Il suddetto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

PARTE SECONDA: ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE

Dichiarazione programmatica.

L'Azienda è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti,

rappresentanti, che costituisca parte integrante del proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

A tal fine, l'Azienda, in conformità con le sue politiche aziendali, adotta il presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione ed istituisce l'organo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente alla Azienda di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, i suoi meccanismi di controllo interno, senza tuttavia inficiare la snellezza operativa, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, l'Azienda ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001

Modalità di modifica/integrazione del Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione aziendale.

Funzione del Modello.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che, senza appesantire irragionevolmente la snellezza operativa dell'Azienda, abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, il cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi aziendali, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire all'Azienda di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

= la mappa delle attività 'sensibili' dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, custodita dall'Organismo di Vigilanza;

= l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;

- = la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- = il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- = la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- = la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- = l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione);
- = l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Attività sensibili.

Le attività nel cui ambito possono al momento dell'adozione del Modello essere commessi i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001 riguardano:

- a) i reati contro la pubblica amministrazione
- b) i reati societari, introdotti dal richiamato D.Lgs. 61/2002.
- c) Ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies),
- d) Delitti colposi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e in materia di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies).
- e) Reati contro l'Ambiente

Gli atti e le operazioni a rischio afferenti tali attività sono denominati "Attività sensibili".

Nella realtà specifica della Azienda le Attività sensibili sono principalmente le seguenti:

- a) eventuale partecipazione dell'Azienda a gare indette dalla Pubblica Amministrazione;
- b) attività nelle quali l'Azienda, in base al Codice Appalti, è obbligata a selezionare mediante gara ad evidenza pubblica fornitori o altri contraenti;
- c) rapporti con la P.A. per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, ecc.;
- d) richieste di finanziamenti pubblici italiani o comunitari;
- e) attività di formazione del bilancio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- f) flussi informativi da e per il sindaco revisore;
- g) rapporto con il Comune per quanto concerne l'attività comunale di controllo;
- h) attività di controllo sull'operato degli amministratori.

L'Organismo di Vigilanza di volta in volta individuerà le attività che - a seconda dell'evoluzione legislativa - dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

Protocolli preventivi

Premessa

I protocolli preventivi, normalmente seguiti nella prassi aziendale, e che di seguito saranno illustrati, hanno lo scopo di evitare quelle condotte degli organi apicali e del personale dipendente che possono esporre l'Azienda, al rischio di addebito della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01.

Nella redazione dei presenti protocolli la parola organismi apicali della Azienda designa le seguenti figure: Presidente, Consiglieri di Amministrazione, Direttore Generale, Sindaco revisore, Direttori di farmacia e Responsabile amministrativo.

Protocollo preventivo a valenza generale per tutti i tipi di reato presupposto

Si basa su due aspetti:

1. Sull'organizzazione aziendale interna, sotto il profilo della distinzione di compiti e poteri, e dei giusti pesi e contrappesi nei poteri di controllo, così come previsti dalle norme statutarie e regolamentari interne all'Azienda
2. Sulle regole di condotta fondamentali deducibili dal Codice etico aziendale

Principi fondamentali dell'organizzazione aziendale interna

- 1) Ripartizione di compiti tra la funzione di indirizzo strategico e controllo spettante al CDA, e funzione operativa gestionale, in capo al Direttore Generale, ai Direttori di farmacia ed al Responsabile amministrativo.
- 2) Suddivisione delle deleghe di potere tra le due principali figure apicali aziendali, entrambe dotate, nell'esercizio delle specifiche funzioni, di poteri di rappresentanza legale, ossia il Presidente del CDA ed il Direttore Generale: tale suddivisione è puntualizzata dalle previsioni contemplate dalle norme dello statuto aziendale.
- 3) L'Azienda gestisce 2 farmacie comunali: ogni sede farmaceutica può essere considerata come singola unità produttiva con un Direttore responsabile.
- 4) L'attività dei singoli Direttori di farmacia si svolge sotto la direzione generale, il coordinamento ed il controllo del Direttore Generale: analoghi poteri competono ai singoli Direttori di Farmacia nei confronti del personale addetto alla loro sede: farmacisti e commessi.
- 5) Il Responsabile amministrativo dell'Azienda controlla e dirige l'operato delle altre figure professionali preposte alla parte amministrativa contabile della società.
- 6) Il Direttore Generale è altresì responsabile della sicurezza ai sensi del decreto legislativo 81/2009

- 7) Il sistema dei controlli si chiude col controllo dell'operato del Direttore Generale da parte del CDA, e dell'operato del CDA, per la parte contabile, da parte del Revisore unico.
- 8) Occorre infine evidenziare i poteri di vigilanza che spettano al Comune e che sono previsti dall'art. 37 dello Statuto aziendale.

Principi generali di comportamento

I comportamenti dei dipendenti ed amministratori, di coloro che agiscono con poteri di rappresentanza dell'Azienda devono conformarsi alle regole di condotta previste nel modello finalizzate alla prevenzione dei reati previsti dal decreto legislativo 231 del 2001, e successive integrazioni, e ricadenti nelle sopra illustrate aree di rischio

Le regole di comportamento (le "Regole di Condotta") del Modello rispondono a finalità specifiche, indirizzate alle condotte che integrano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

E' bene, perciò, chiarire che il Modello è anche un codice etico (ed è integrato dal Codice etico aziendale già approvato dal CDA unitamente al PTPC di cui costituisce a sua volta parte integrante), ma non solo: esso è soprattutto uno strumento finalizzato a prevenire la commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a costituire un'esimente specifica della responsabilità dell'ente.

In particolare, ed in sintesi si riportano di seguito i principi fondamentali che caratterizzano il Codice etico aziendale, e che possono essere significativamente espressi e ribaditi nelle seguenti Regole di Condotta, che costituiscono un protocollo preventivo delle sopra esaminate aree sensibili di rischio

- i Dipendenti, gli Amministratori ed il Rappresentante legale dell'Azienda, nonché i suoi Consulenti non solo non devono porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, ma nemmeno porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente esporre al rischio di commissione di reati;
- i Dipendenti, gli Amministratori ed il Rappresentante legale devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- è fatto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono

essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. L'Organismo di Vigilanza monitorerà, nell'ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza (per ulteriori dettagli si rimanda a quanto espressamente previsto al punto 4.13 del Codice etico aziendale);

□ i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano l'Azienda nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ricevere un esplicito mandato da parte del CDA;

□ coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;

□ i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto e nel rispetto delle procedure e dei regolamenti interni;

□ nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, così come previsto dalle procedure esistenti;

□ devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi;

□ devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere istituite, da parte degli amministratori, apposite procedure per consentire l'esercizio dei controlli previsti dalle norme di legge e statutarie.

Analisi dei rischi e dei relativi protocolli preventivi

Tanto premesso e precisato, le aree e le procedure della Azienda a rischio di reato riguardano le seguenti categorie.

Reati societari (art. 25 ter).

Riguardano la gestione della contabilità aziendale, la redazione del bilancio civilistico e delle situazioni patrimoniali da eseguire in presenza di operazioni straordinarie, nonché la corretta comunicazione verso terzi di informazioni relative a elementi finanziari, patrimoniali ed economici dell'Azienda.

Protocollo preventivo

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) già dell'Azienda si fondano su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- una organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive/autorizzative sugli investimenti e sui costi aziendali e basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti

Reati contro la pubblica amministrazione

Nell'ambito di questa tipologia si evidenzia la seguente area di rischio: *rapporti con i fornitori*.

Questa area va ulteriormente declinata nelle seguenti tipologie.

Acquisto di forniture da distributori intermedi di farmaci e parafarmaci

Protocollo preventivo.

Si rimanda a quanto previsto nel PTPC aziendale che costituisce parte integrante del presente modello

Rapporti con i fornitori, Pubblica Amministrazione, Autorità di controllo, da parte degli organismi apicali.

Protocollo preventivo: si richiamano integralmente le regole del codice etico aziendale, già approvato contestualmente alla approvazione del PTPC aziendale

Ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies), falsità di monete (art. 25 bis).

Il momento di attuazione può consumarsi nell'attività finanziaria di gestione delle entrate e delle uscite di cassa, o di acquisto dei beni aziendali.

Protocollo preventivo: gli organismi apicali e personale dipendente, hanno sempre rispettato e osservato le norme e le prassi procedurali di seguito riportate, e che valgono altresì ad integrare il modello di prevenzione dei reati trattati nel prossimo capitolo di abuso e manipolazione del mercato:

- 1) non deliberare o non eseguire pagamenti o incassi in contanti per importi superiori ad € 1.000,00 e per non più di 1 volta dallo stesso fornitore/cliente;
- 2) identificare sempre le controparti finanziarie;
- 3) non deliberare o non eseguire pagamenti ad enti o società non identificate o non appartenenti all'organizzazione che ha fornito o ceduto i beni, i titoli, le prestazioni, i servizi;

- 4) non effettuare introiti finanziari (azioni, obbligazioni), senza avere compiutamente identificato la parte di provenienza;
- 5) non acquistare beni o servizi di natura anomala a prezzi o valori manifestamente irragionevoli;
- 6) non operare mediante clausole contrattuali altamente speculative, o in mancanza di rigorose deleghe o attraverso metodologie che non lasciano traccia delle decisioni assunte;
- 7) non acquisire partecipazioni o rami d'azienda non rispondenti agli interessi aziendali o in attività completamente estranee all'oggetto sociale
- 8) assumere debiti sproporzionati rispetto al valore reale dell'acquisizione;

Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies)

Possono configurarsi o sub specie di abuso di informazioni privilegiate, o di manipolazione di mercato.

Protocollo preventivo: per evitare ogni rischio anche minimo, gli organismi apicali ed il personale dipendente si sono sempre attenuti a quanto previsto dalle disposizioni:

- 1) di cui al punto 4.8 del Codice Etico, in tema di riservatezza delle informazioni;
- 2) di cui al punto 4.14 del Codice Etico, in tema di obblighi da rispettare nei rapporti con i media.

In questo contesto si ribadisce altresì l'obbligo, in capo agli amministratori e ai sindaci, di non divulgare verbali del consiglio di amministrazione, informazioni privilegiate, o di manipolazione di mercato o notizie comunque riservate dell'Azienda.

Delitti colposi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e in materia di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies).

Protocollo preventivo e di controllo del rischio.

Predisposizione del piano di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ad opera del responsabile della sicurezza, nella fattispecie, il Direttore Generale, che ne ha altresì curato e cura costantemente l'aggiornamento, e che costituisce e costituirà in futuro parte integrante del Modello e dei relativi aggiornamenti.

Reati contro l'Ambiente

Per la prevenzione dei suddetti reati si fa riferimento alle procedure già in essere, adottate dall'Azienda, nel rispetto delle norme di legge, per lo smaltimento dei rifiuti tossico nocivi

Organismo di Vigilanza.

Natura dell'ODV

L'ODV è l'organo di controllo che ha il compito di verificare la corretta attuazione del Modello Operativo Gestionale (cosiddetto MOG), adottato dall'Azienda, al fine di prevenire i reati presupposto individuati dal legislatore, e conseguentemente a prevenire la

responsabilità penale dell'Ente, e l'applicazione delle sanzioni pecuniarie o amministrative previste da parte del giudice penale, nella malaugurata ipotesi di reati commessi da organismi apicali o da dipendenti a vantaggio o nell'interesse dell'Azienda stessa.

Occorre precisare che la nuova disciplina della trasparenza, alla luce anche delle linee guida ANAC, prevede che l'ODV può svolgere, nelle società partecipate in controllo pubblico o nelle Aziende Speciali, il ruolo assegnato agli OIV, Organismo Interno di Vigilanza (ossia quello di controllare se il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza ha svolto bene i suoi compiti).

Questo nuovo principio ha indotto l'ANAC a rivedere quanto affermato in un primo momento nella determinazione n. 8/2015, circa la possibilità per il Responsabile Prevenzione Corruzione e della Trasparenza di assumere contestualmente anche il ruolo di membro dell'Organismo di vigilanza/ODV.

Le nuove linee guida ANAC affermano invece che si deve ora escludere che il RPCT possa fare parte dell'ODV (qualora esso sia previsto, soprattutto, nelle grandi società o aziende, come organo collegiale) o assumerne comunque le funzioni (qualora l'ODV sia previsto come organo monocratico)

In ogni caso, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del citato decreto legislativo

Elemento centrale di questo modello è la nomina da parte del CDA di un ODV (monocratico o collegiale a seconda delle dimensioni dell'Ente) con responsabilità di vigilare sulla attuazione del modello e di verificarne l'adeguatezza.

Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

Considerato quanto detto nel paragrafo precedente ed in ragione delle piccole dimensioni dell'Azienda, il CDA opta per l'adozione di un organismo monocratico di vigilanza costituito da un soggetto esterno alla Azienda, fermo restando il ruolo di RPCT ricoperto dal Direttore Generale.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

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

- A. sull'osservanza del Modello
- B. sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- C. sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

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

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore in Azienda (qui di seguito "Disposizioni Organizzative Interne" o "DOI", con ciò intendendosi tutti gli atti, procedure, disposizioni, ordini di servizio attualmente o in futuro in vigore ed adottati secondo le regole interne della Azienda) e di coordinarsi con le altre funzioni aziendali. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale ("*controllo di linea*"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
- effettuare periodicamente, ove ritenuto necessario o opportuno, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'ODV o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; b) sui rapporti con terzi;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- riferire periodicamente al CDA in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- esaminare la documentazione relativa al rapporto con la PA ed i terzi;
- l'Organismo di Vigilanza è responsabile per le inchieste interne e si raccorderà di volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

Reporting nei confronti degli organi aziendali.

L'Organismo di Vigilanza ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con il RPCT;

□ la seconda, annuale, nei confronti del CDA e del Revisore unico, caratterizzata da un rapporto scritto sulla sua attività, in occasione e ad integrazione dell'approvazione annuale del PTPC. Il *reporting* avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Azienda, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza. Il Consiglio di Amministrazione e il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza deve coordinarsi, con le funzioni competenti presenti in azienda, per i diversi profili specifici.

Le verifiche sul Modello saranno svolte, ove ritenuto necessario o opportuno, effettuando specifici approfondimenti e test di controllo.

Procedure per le Attività sensibili.

L'Organismo di Vigilanza, ove ritenuto necessario o opportuno, curerà l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative agli atteggiamenti da assumere nell'ambito delle Attività sensibili e, in genere, nei rapporti da tenere nei confronti della P.A.

Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico e di esse deve essere data evidenza nell'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV verifica periodicamente, ed in particolare nel momento dell'aggiornamento annuale del PTPC, il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato.

Adattamento dei contratti in essere e preparazione di quelli futuri mediante la previsione di clausole specifiche relative all'osservanza del D.Lgs. 231/2001.

Le singole funzioni aziendali competenti devono fare in modo che nei contratti conclusi dall'Azienda (sia, ove possibile, in quelli in essere sia in quelli futuri) siano inserite apposite clausole standard finalizzate:

- all'osservanza da parte delle controparti dell'Azienda delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001;
- alla possibilità dell'Azienda di avvalersi di azioni di controllo al fine di verificare il rispetto del D.Lgs. 231/2001;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori (risoluzione del contratto) in caso di violazione del D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza, ove ritenuto necessario o opportuno, proporrà delle integrazioni e modifiche ai sistemi gestionali in essere, pensate ai fini del rispetto del D.Lgs. 231/2001 nell'ottica di controllare meglio eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori

marginari di discrezionalità rispetto alla norma. Tali modifiche saranno adottate dalle Funzioni competenti e, se necessario, sarà coinvolto il Presidente, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti.

9. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo.

- **A)** L'afflusso di informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa quali quelle provenienti da Dipendenti, Consulenti, Partner, deve essere centralizzato verso l'Organismo di Vigilanza.

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

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma orale direttamente all'Organismo di Vigilanza, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati all'interno dell'Azienda (a tal fine ci si riporta a quanto previsto nel PTPC in tema di *whistleblowing*)

- **B)** Le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza dalle funzioni competenti riguardano:
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - i prospetti riepilogativi degli appalti per i quali l'Azienda è risultata affidataria o stazione appaltante a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
 - notizie e documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
 - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- il sistema di deleghe aziendali

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata.

10. Sistema Disciplinare.

10.1 Principi generali.

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'azienda in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

10.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati.

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello rilevano come illeciti disciplinari, poiché costituiscono gravi inadempimenti rispetto agli obblighi di diligenza di cui agli articoli .43 e 44 del vigente CCNL Assofarm.

10.3 Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di Attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi.

10.4 Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà il Revisore Unico e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

10.5 Misure nei confronti di Consulenti e Partner.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei Reati di cui al D.Lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

11. Formazione.

La formazione del personale è gestita dal Direttore Generale che si coordina con l'Organismo di Vigilanza in relazione a specifiche iniziative di formazione/informazione relative al D.Lgs. 231/2001.

In particolare:

- verrà predisposta una nota informativa interna rivolta a tutto il personale nella quale saranno illustrati i punti cardine del D.Lgs. 231/2001 e la sintesi

del Modello adottato dall'Azienda;

- verrà data informazione ai lavoratori subordinati circa le connessioni tra il modello ed il sistema disciplinare vigente;
- formazione nell'ambito dei corsi istituzionali e/o in specifiche iniziative dedicate.