**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE**

**D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231**

***LOGO AZIENDA***

***APPROVATO CON DELIBERA DEL [Data adozione MOG]***

**Indice**

[1. Premessa 2](#_Toc207469788)

[2. Termini e definizioni 4](#_Toc207469789)

[3. La responsabilità delle Persona Giuridiche 4](#_Toc207469790)

[4. Sanzioni previste dal D.lgs 231/2001 7](#_Toc207469791)

[5. L’organizzazione [NOME AZIENDA] 8](#_Toc207469792)

[6. Il Modello Organizzativo 9](#_Toc207469793)

[7. Sistema disciplinare 10](#_Toc207469794)

[8. L’organismo di vigilanza (ODV) 10](#_Toc207469795)

[9. Procedura whistleblowing 14](#_Toc207469796)

[10. Formazione e diffusione del Modello 16](#_Toc207469797)

[11. Aggiornamento del Modello 17](#_Toc207469798)

# Premessa

[NOME AZIENDA] ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione e di Gestione, ossia un sistema strutturato ed organico di procedure, protocolli, codici comportamentali, nonché di attività di monitoraggio, volti a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/2001.

* 1. **Destinatari**

I destinatari, che si impegnano al rispetto del contenuto del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono:

* **L’amministratore e i dirigenti dell’Azienda (cd. “soggetti apicali”)**: secondo le previsioni dell’art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano nella categoria dei "Soggetti Apicali" le persone “che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, nonché i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’Ente.

Con riferimento alla struttura organizzativa di [NOME AZIENDA], sono da considerarsi soggetti apicali, in primis, i componenti del Consiglio di Amministrazione [elencare funzioni dell’ORGANIGRAMMA].

Inoltre sono altresì da considerarsi soggetti apicali anche tutti coloro che svolgono funzioni per la Società incaricata della revisione (cd. “revisori”) la quale, pur essendo un soggetto esterno alla Società, deve equipararsi, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori.

* **Il personale dipendente (cd. “soggetti interni subordinati”)**: rientrano in tale definizione tutti i soggetti legati a [NOME AZIENDA] da un rapporto di lavoro subordinato (indipendentemente dal tipo di contratto o dall’inquadramento aziendale.

Nell’ambito di tale categoria rientrano altresì tutti i dipendenti a cui sono state assegnate funzioni specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro (come ad esempio l’RSPP, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc), salvo che gli stessi non rientrino già nella categoria di “soggetti apicali”.

* **I terzi destinatari**: in tale categoria rientrano tutti quei soggetti che, sebbene non ascrivibili ad una delle precedenti categorie, intrattengono comunque rapporti professionali o commerciali con [NOME AZIENDA] e che, quindi, sono da considerarsi comunque tenuti al rispetto di tale Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società (ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale").

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

* tutti coloro che intrattengono con [NOME AZIENDA] un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
* i collaboratori a qualsiasi titolo;
* i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
* i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all’azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
* i contraenti ed i partner.
  1. **Finalità e scopo**

[NOME AZIENDA] ha deciso di dotarsi del presente Modello al fine di predisporre un sistema efficace e strutturato di norme e processi funzionali volti a prevenire la commissione dei reati previsti e puniti dal dlgs. 231/2001.

Mediante il presente Modello (come altresì gli altri documenti come la Politica 231 e il Codice Etico e di Condotta, che di tale Modello costituiscono parte integrante) [NOME AZIENDA] intende da un lato costituire un valido strumento di sensibilizzazione per tutti i lavoratori e professionisti che svolgono attività lavorativa per e con l’azienda stessa in modo da poter prevenire ogni rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.lgs 231/2001 e successive modifiche e, dall’altro lato, affermare che [NOME AZIENDA] opera in un quadro di principi di legalità e correttezza che tutti i soggetti “Destinatari” si impegnano a rispettare.

* 1. **Elementi fondamentali**

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione (MOG) è stato predisposto prendendo come principali punti di riferimento:

* le risultanze dell’attività di mappatura dei rischi presenti nell’organizzazione;
* le linee guida di Confindustria;
* le linee guida di Confcommercio;
* quanto recentemente statuito dalla giurisprudenza.
  1. **Principi generali del modello**

Nell’ambito dell’attuazione di tale Modello organizzativo [NOME AZIENDA] si impegna a:

* formalizzare l’assegnazione di poteri e responsabilità, coerentemente con le mansioni in concreto attribuite, nonché un sistema formalizzato di deleghe di poteri e funzioni che siano aggiornati e che rispecchino i poteri attribuiti all’operatore;
* predisporre una chiara separazione delle funzioni aziendali, in modo tale che l’attuazione delle singole operazioni possano essere chiaramente riconducibili a un soggetto agente o a un altro, con la corretta attribuzione delle relative responsabilità.

La tracciabilità delle operazioni (sia legate alle attività operative che a quelle di controllo) è volta a garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua.

# Termini e definizioni

* **Decreto**: è il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”. Tale disciplina è da ritenersi comprensiva di tutte le modifiche od integrazioni avvenute successivamente alla sua emanazione ed attualmente in vigore.
* **Società/Azienda/Organizzazione**: si intende la Società [NOME AZIENDA].
* **CdA**: è il Consiglio di Amministrazione.
* **Modello/MOG**: è l’insieme dei principi di comportamento, dei processi operativi (o protocolli) e delle regole adottate dalla Società al fine di prevenire i reati, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n.231/01.
* **Organismo di Vigilanza/OdV**: è l’Organismo della Società, previsto dall’art.6 del D. Lgs. n. 231/01, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, sulla sua osservanza e sull’eventuale aggiornamento, nelle modalità e secondo le formalità previste dal presente Modello.
* **Codice Etico**: si intende il Codice Etico contenuto nel presente Modello.
* **Procedura/Protocollo**: si intende la specifica procedura adottata da [NOME AZIENDA] per la prevenzione dei reati.
* **Destinatari**: sono i soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare dipendenti, collaboratori, membri degli Organi, consulenti e fornitori.

# La responsabilità delle Persona Giuridiche

* 1. **Storia della normativa sulla responsabilità degli Enti Collettivi**

La genesi della responsabilità delle persone giuridiche può essere ricondotta alla Raccomandazione 18 (88) del Consiglio d'Europa (organismo internazionale che contempla anche Stati non appartenenti all’UE) la quale, nei suoi tratti essenziali, stabilì i principi chiave per garantire che le persone giuridiche (entità legali) potessero e dovessero essere ritenute responsabili per atti illeciti posti in essere a loro vantaggio da persone fisiche. Essa, in particolare, sottolineò l'importanza di creare un quadro normativo a livello nazionale che prevedesse sanzioni adeguate e meccanismi di controllo, promuovendo la responsabilità individuale all'interno delle organizzazioni.

Inoltre, e per la prima volta, la stessa Raccomandazione – con il palese intento di diffondere una cultura di legalità e responsabilità sociale - incoraggiò gli Stati membri a considerare i modelli interni predisposti dagli enti (*internal compliance programs*) come strumenti meritevoli di produrre effetti premiali dal punto di vista punitivo in quanto, in presenza di determinati presupposti, avrebbero potuto anche sottrarre dall’impresa le connesse responsabilità amministrative o penali a lei ascrivibili.

A distanza di circa dieci anni dalla Raccomandazione 18 (88) del Consiglio d'Europa, e seguito di varie Direttive e Decisione quadro emanate dall’Unione Europea che iniziarono a contemplare al loro interno sia meccanismi di imputazione della responsabilità in capo agli enti collettivi, che le relative sanzioni (essenzialmente a carattere pecuniario o interdittivo), sempre a livello unionale venne emanata la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla “lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali”. Tale normativa sancì l’obbligo per i relativi Stati Membri di inserire nella loro compagine protocolli sanzionatori anche per le persone giuridiche che, fino ad allora, erano rimaste sempre illese da responsabilità per fatti di reato o illeciti posti in essere dai loro dipendenti, in forza del principio (ormai non più attuale) secondo cui “*societas delinquere non potest*”.

L’Italia (una delle ultime nazioni ad essersi adeguata a tale *dictat* sovranazionale) dette seguito a tali obblighi europei con il D. Lgs. n. 231/2001 (legge delega del 29 Settembre 2000 n. 300,), entrato in vigore il 4 luglio 2001

* 1. **Natura giuridica e campo di applicazione del D.lgs 231/2001**

In dottrina e giurisprudenza sussistono ancora dubbi sulla reale natura giuridica – penale o amministrativa – della responsabilità degli Enti collettivi.

Il filone ad oggi maggioritario tende a prefigurare un “*tertium genus*” di responsabilità, in quanto il D.lgs 231/2001 coniuga sia elementi di matrice penalistica che amministrativa, in quanto se da un lato i meccanismi di imputazione della responsabilità seguono i criteri del diritto penale (a titolo esemplificativo, che le condotte da ascrivere all’impresa consistono tutte in fatti di reato, che sono previsti meccanismi di punibilità delle condotte tentate e che il giudice deputato a sindacare la responsabilità delle imprese è appunto quello penale), d’altra parte esistono altresì profili propri della responsabilità amministrativa (ad esempio le sanzioni, in quanto ontologicamente da ascrivere a un ente collettivo, sono di carattere amministrativo, come anche i criteri per la loro determinazione).

Il campo di applicazione del decreto è di ampio respiro e contempla: enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali ad esempio i partiti politici e i sindacati).

I presupposti per far scattare la responsabilità di una persona giudica sono essenzialmente tre, cumulativi tra di loro:

1. Che sia stato poso in essere uno dei **reati presupposto** previsti dal D.lgs 231/2001 (di seguito la tabella riepilogativa reati presupposto)
2. Che tali reati siano stati posti in essere da un soggetto interno all’azienda, sia in **posizione apicale** (coloro che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore dell’unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono –anche di fatto- gli interessi dell’ente stesso), che in **posizione subordinata** (coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali, come i dipendenti, i collaboratori ma anche soggetti esterni come i consulenti che su mandato dell’ente compiono attività per suo conto)
3. Che tali condotte si siano riverberate in un **interesse** o un **vantaggio** per l’ente collettivo, anche in termini di risparmio di spesa, il miglioramento del proprio appeal economico sul mercato o un vantaggio competitivo in termini concorrenziali che non apporti vantaggi economici nell’immediato.

Pur sussistendo tutt’ora contrasti ermeneutici in merito alla qualificazione di tali due postulati, la dottrina e giurisprudenza maggioritari ritengono che mentre “l'interesse” esprime una valutazione teleologica del reato, da valutarsi *ex ante*, il “vantaggio” è un criterio più marcatamente oggettivo, da valutarsi *ex post* in base agli effetti concretamente derivati dall'illecito. Va da sé che non è possibile configurare alcun tipo di responsabilità quando i fatti illeciti vengano posti in essere nell’esclusivo interesse dell’autore, anche se in qualsiasi modo connesso all’organizzazione.

**Tabella riepilogativa dei reati presupposto**

|  |  |
| --- | --- |
| Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato……. nelle pubbliche forniture | Art. 24 | D.Lgs.n.231/01 |
| Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (modificato da L. n 90 del 28 giugno 2024) | Art. 24-bis | D.Lgs.n.231/01 |
| Reati di criminalità organizzata | Art. 24-ter | D.Lgs.n.231/01 |
| Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione…d’ufficio | Art. 25 | D.Lgs.n.231/01 |
| Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false | Art. 25-bis | D.Lgs.n.231/01 |
| Delitti contro l’industria ed il commercio | Art. 25-bis.1 | D.Lgs.n.231/01 |
| Reati societari | Art. 25-ter | D.Lgs.n.231/01 |
| Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico | Art. 25-quater | D.Lgs.n.231/01 |
| Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili | Art. 25-quater.1 | D.Lgs.n.231/01 |
| Delitti contro la personalità individuale etc. | Art. 25-quinquies | D.Lgs.n.231/01 |
| Reati finanziari o abusi di mercato | Art. 25-sexies | D.Lgs.n.231/01 |
| Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro | Art. 25-septies | D.Lgs.n.231/01 |
| Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio | Art. 25-octies | D.Lgs.n.231/01 |
| Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori | Art. 25-octies.1 | D.Lgs.n.231/01 |
| Delitti in materia di violazione del diritto d’autore | Art. 25-novies | D.Lgs.n.231/01 |
| Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria | Art. 25-decies | D.Lgs.n.231/01 |
| Reati ambientali | Art. 25-undecies | D.Lgs.n.231/01 |
| Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri | Art. 25-duodecies | D.Lgs.n.231/01 |
| Reati di razzismo e xenofobia | Art. 25-terdecies | D.Lgs.n.231/01 |
| Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco… a mezzo di apparecchi vietati | Art. 25-quaterdecies | D.Lgs.n.231/01 |
| Reati tributari | Art.25-quinquiesdecies|D.Lgs. n.231/01 |
| Contrabbando (diritti di confine) | Art.25-sexiesdecies|D.Lgs. n.231/01 |
| Delitti contro il patrimonio culturale | Art.25-septiesdecies|D.Lgs. n.231/01 |
| Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici | Art.25-duodevicies|D.Lgs. n.231/01 |
| Delitti tentati | Art. 26 | D.Lgs.n.231/01 |
| Reati transnazionali | L. n 146/2016 |
| Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato | Art.12 L.9/2013 |

* 1. **La funzione del modello 231**

Lo stesso Decreto contempla la possibilità per l’impresa di non subire le connesse sanzioni, anche qualora si verifichino i succitati presupposti, qualora l’ente riesca a dimostrare, in un’ottica spiccatamente general preventiva:

* di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto **modelli di organizzazione, gestione e controllo** (MOG) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
* di aver istituito un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento (l’Organismo di Vigilanza o ODV);
* che i soggetti agenti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
* che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

# Sanzioni previste dal D.lgs 231/2001

Al netto delle sanzioni che potranno essere dirette al soggetto agente l’art. 9 del Decreto prevede che, nel caso in cui si verifichi un reato-presupposto posto in essere da un soggetto dell’organizzazione che si riverberi in un interesse/vantaggio per l’ente, quest’ultimo potrà essere destinatario delle seguenti sanzioni, da irrogare e quantificare in ragione della gravità del fatto e delle condizioni patrimoniali dell’ente:

1. ***sanzione pecuniaria***: viene calcolata dal Giudice “per quote”, il cui ammontare è stabilito da un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00. Si può ricavare quindi che lo iato potrà variare da un minimo di € 25.800 a un massimo di € 1.549.000;
2. ***sanzioni interdittive***: questo tipo di sanzione si innescano solo se espressamente previste per il reato posto in essere. Tali sanzioni potranno riguardare l’interdizione dall’esercizio dell’attività, sospensione, revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse si applicano, in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

1. ***confisca***: del prezzo o del profitto del reato, di beni o altre utilità;
2. ***pubblicazione della sentenza***: l’effetto di tale sentenza è quello di punire l’ente mediante un discredito dello stesso mediante diffusione della condotta di reato. La sentenza potrà essere pubblicata una sola volta in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune dove l’ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell’ente.

**Ravvedimento operoso e tentativo**

* **Tentativo**: qualora l’illecito non sia stato portato a consumazione ma le condotte siano state solo dirette in modo inequivoco a commetterlo, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive verranno comunque applicate, ma ridotte da un terzo alla metà.
* **Ravvedimento operoso**: non verrà applicata alcuna sanzione qualora l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001).

# L’organizzazione [NOME AZIENDA]

[NOME AZIENDA] e [descrivere indirizzo, data di costituzione dell’azienda, capitale sociale e nomi dei soci].

[NOME AZIENDA] opera nel settore di fornitura di [descrivere il settore in cui opera l’azienda, elencando le principali attività della stessa][[1]](#footnote-1).

# Il Modello Organizzativo

Il Modello della Società è stato elaborato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla stessa, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari.

Il presente Modello si compone di:

* 1. **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D. Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: l’assetto organizzativo, il sistema di deleghe e procure, il funzionamento e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l’Organismo, il sistema disciplinare, l’attività di formazione e informazione e i criteri per l’aggiornamento del Modello stesso;
  2. **Parte Speciale**, predisposta a seguito dell’identificazione dei processi e delle attività “sensibili”, laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto.
  3. **Procedure e Protocolli specifici**, volti alla gestione e organizzazione delle attività specifiche della Società soggette a maggior rischio reato ex D. Lgs. 231/2001.

Infine, completano il Modello i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante:

* **Mappatura dei rischi (Risk assessment)**, finalizzata alla valutazione dell’esistenza del rischio 231;
* **Codice Etico**;
* **Sistema di procure e deleghe vigente**, quale strumento di attuazione del Modello;
* **Procedure** e protocolli interni, ivi compresa quella relativa ai **flussi informativi verso l’OdV**, nonché alla **gestione delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/23 (Whistleblowing)**;
* Tutti gli **Allegati** ai protocolli specifici 231.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

* all’identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle funzioni aziendali;
* all’autovalutazione dei rischi (c.d. risk assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
* all’identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
* all’analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies del Decreto), la [NOME AZIENDA] ha proceduto all’analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

# Sistema disciplinare

[NOME AZIENDA] adotta un sistema disciplinare volto a sanzionare tutti i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo, del Codice Etico e di tutte prescrizioni provenienti all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti Destinatari, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione.

L’applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall’avvio dell’eventuale procedimento penale da parte dell’Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto.

L’applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell’Ente (ad esempio qualora la condotta sia stata posta in essere dal soggetto agente solo per fini e utilità personali).

Al fine di ottemperare alle previsioni del Decreto Legislativo 231/2001 l’ente ha integrato il sistema disciplinare previsto dal CCNL provvedendo ad adeguare e ad aggiornare il sistema preesistente al disposto normativo del citato Decreto 231/2001.

L’adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

L’accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell’Organismo di vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte, secondo quanto disposto dal [**PROC – SISTEMA DISCIPLINARE**].

# L’organismo di vigilanza (ODV)

È stato istituito un Organismo di Vigilanza (ODV) che monitora l’attuazione del presente MOG, dotato di tutti i requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza richiesti per l’espletamento del relativo incarico. Egli inoltre potrà assumere tutti i poteri di indagine, iniziativa e controllo, al fine di garantire l’osservanza dei principi e delle disposizioni previsti dal presente MOG.

L’ODV dovrà in particolare intraprendere iniziative per la diffusione del presente MOG e ricevere le eventuali segnalazioni di violazione dello stesso, nelle forme e con le modalità previste dalla apposita PROCEDURA [**PROC – Whistleblowing**] adottata dalla Società.

L’ODV deve garantire la massima riservatezza delle informazioni ricevute e l’anonimato circa l’identità dei soggetti segnalanti.

* 1. **L’Organismo di Vigilanza (ODV)**

Ai fini dell’esenzione dalla responsabilità amministrativa, come disciplinata dall’art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del D.Lgs. 231/2001, deve essere obbligatoriamente istituito un organismo dell’azienda, dotato sia di autonomi poteri di vigilanza e controllo sul corretto funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di proporre al Consiglio di Amministrazione il costante aggiornamento dello stesso.

[NOME AZIENDA] ha individuato l’Organismo di Vigilanza (di seguito “ODV”) in una [struttura monocratica/collegiale].

L’Organismo di Vigilanza è nominato direttamente dal CdA, esso deve possedere i requisiti di onorabilità previsti, ed ha le conoscenze e capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti che gli sono attribuiti.

La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dall’amministratore dell’azienda sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui resta in carica. Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell’incarico.

L’Organismo di Vigilanza risponde del proprio operato direttamente al CdA e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L’Organismo provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento (qualora ritenga di dover ampliare e meglio documentare quelle già ricomprese all’interno di questo Modello) formalizzandole in apposito regolamento [**REGOLAMENTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA**].

* 1. **Budget di spesa**

Il Cda attribuisce all’ODV allo stesso un budget di spesa annuale per lo svolgimento dell’attività che esso potrà utilizzare in piena autonomia gestionale, che verrà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare a cura dell’ODV. Eventuali necessità di superamento del budget dovranno essere debitamente motivate dall’ODV e approvate dal CdA.

L’Organismo di Vigilanza, valutata periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, propone all’amministratore le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente.

* 1. **Poteri dell’ODV**

L’ODV si avvale ordinariamente delle strutture dell’ente per l’espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo e, laddove necessario, del supporto di altre funzioni aziendali (quali, ad esempio, il RSPP), ovvero di consulenti esterni

L’Organismo di Vigilanza deve:

* relazionare periodicamente al CdA sull’andamento del Modello, predisponendo, *almeno annualmente*, una relazione scritta sull’attività svolta, sulle criticità emerse e sulle azioni correttive intraprese o da intraprendere;
* ottemperare agli obblighi comunicativi nei confronti del CdA in merito a segnalazioni pervenute di violazioni del Modello ex. D.Lgs. 231/2001;

L’Organismo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dal CdA per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

All’Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

1. verificare l’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;

2. verificare l’efficienza ed efficacia del Modello nel prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001;

3. segnalare all’amministratore eventuali necessità od opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione a mutate condizioni aziendali;

4. segnalare all’amministratore, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo all’ente.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all’Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

* elaborare ed implementare un programma di verifiche sull’effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
* verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di adeguarla ai mutamenti dell’attività e/o della struttura;
* effettuare le attività di controllo sul funzionamento del modello, anche tramite le funzioni interne e/o esterne individuate;
* effettuare verifiche mirate su situazioni ritenute particolarmente e rischio;
* verificare l’adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
* raccogliere tutte le informazioni in merito ad eventuali violazioni delle prescrizioni contemplate dal modello ed effettuare le eventuali conseguenti indagini;
* porre in essere o proporre agli organi direttivi, in funzione delle relative competenze, le azioni correttive necessarie per migliorare l’efficacia del modello;
* raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al modello;
* monitorare l’adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
* coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l’individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all’attuazione del Modello;
* promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti od aggiornamenti;
* svolgere attività di reporting nei confronti degli organi sociali.

A tal fine l’Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

* emanare un Regolamento e/o disposizioni intesi a regolare l’attività dell’Organismo di Vigilanza stesso (qualora ritenga di dover precisare o dettagliare le disposizioni contenute in questo modello);
* accedere ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;
* avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, d’intesa con l’amministratore, dell’ausilio di soggetti interni od esterni all’ente, cui demandare lo svolgimento delle attività operative di verifica;
* procedere in qualsiasi momento, nell’ambito della propria autonomia e discrezionalità ad atti di verifica riguardo l’applicazione del Modello;
* chiedere ed ottenere che i responsabili delle funzioni aziendali e, ove necessario, l’organo dirigente, nonché i collaboratori, i consulenti, ecc, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per il monitoraggio delle varie attività aziendali che rilevino ai sensi del Modello, o per la verifica dell’effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

L’operato dell’ODV non può essere sindacato da nessun altro organismo o struttura.

L’Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché all’accertamento dell’esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l’opportunità che l’ente proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello.

L’ODV verifica, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive siano state eseguite e risolte.

In presenza di problematiche interpretative tutti i Destinatari possono rivolgersi all’Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

* 1. **Flussi informativi verso l’ODV**

L’Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato sugli aspetti di sua competenza, compresi eventi che possano dare origine a fattispecie di reato previste punite dal D.lgs 231/2001. A tal proposito [NOME AZIENDA] ha predisposta idonea procedura: (**PROC – FLUSSI INFORMATIVI**].

In ogni caso l'OdV, in ossequio alla normativa sul “whistleblowing”, 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.

Chiunque violi gli obblighi di riservatezza anzidetti o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante è passibile di sanzioni disciplinari.

Il licenziamento, demansionamento e ogni altra misura a carattere ritorsivo, conseguenti alle segnalazioni di cui al presente paragrafo, sono da considerarsi nulli.

L’ODV potrà essere contattato al seguente indirizzo di posta elettronica: [**EMAIL dell’ ODV**]

# Procedura whistleblowing

Il termine whistleblower (“suonatore di fischietto”) è stato coniato nella cultura d’oltreoceano di *common law* e indica quella persona, interna all'azienda (pubblica o privata), che decide di segnalare un illecito, una frode o un pericolo che ha rilevato durante la sua attività lavorativa.

* 1. **Storia normativa dello whistleblowing**

Il termine whistleblower (“suonatore di fischietto”) è stato coniato nella cultura d’oltreoceano di *common law* e indica quella persona, interna all'azienda (pubblica o privata), che decide di segnalare un illecito, una frode o un pericolo che ha rilevato durante la sua attività lavorativa.

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”. Tale novella è intervenuta sull’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 inserendo tre nuovi commi (comma 2-bis, 2- ter e 2-quater).

Successivamente, a recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni, è entrato in vigore il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, il quale ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2-ter e 2-quater dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, introdotti dalla precedente Legge 179/2017.

Il D.Lgs. 24/2023 persegue l’obiettivo di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l’integrità dell’ente pubblico o privato di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell’attività lavorativa.

Il D.Lgs. 24/2023 ha sostituito il comma 2-bis dell’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, riformulandolo come di seguito: “*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.*

* 1. **Oggetto della segnalazioni**

[NOME AZIENDA] ha predisposto idonea procedura relativa alle segnalazioni Whistlenlowing: [**PROC – Whistleblowing**].

L’oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell’ambito di applicazione di cui all’art. 2 del D.Lgs. 24/23. La normativa definisce “violazioni” tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l’interesse pubblico o l’integrità della Società, di cui i whistleblowers siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo, e che consistono in:

* condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 o violazioni dei Modelli Organizzativi;
* illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
* illeciti richiamati e indicati nel D.Lgs. 24/2023, a titolo esemplificativo e non esaustivo riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
* atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente
* dell’Unione europea;
* atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all’articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell’Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori sopra richiamati.
  1. **Divieto di ritorsione**

L’art. 17 del D. Lgs. 24/2023 prevede il divieto di ritorsioni nei confronti del soggetto segnalante, che si traduce in regole volte a impedire o a rendere nulli gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni.

Possono costituire forme di ritorsione nei confronti del segnalante: il licenziamento, la sospensione, la mancata promozione, il mutamento di funzioni, l’adozione di misure disciplinari, la conclusione anticipata o l’annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi, ecc.

Ai sensi dell’art. 3 del D. Lgs. 24/2023, la protezione dalle ritorsioni sarà applicata anche nei casi in cui la segnalazione di informazioni venga effettuata:

1. quando il rapporto giuridico di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che la tutela da ritorsioni si applichi anche ad altri soggetti che, pur non avendo trasmesso direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione.

La Società assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano.

* 1. **Tutela della riservatezza del segnalante**

I componenti dell’ODV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell’esercizio delle loro funzioni, assicurando la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso.

Inoltre, i componenti dell'Organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell’Organismo.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell’Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed in particolare in conformità al Regolamento UE 2016/679 (“Regolamento generale sulla protezione dei dati” - GDPR).

# Formazione e diffusione del Modello

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, è stato definito uno specifico piano di comunicazione volto ad assicurare un’ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili. Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l’Organismo di Vigilanza.

L’attività formativa è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell’area di attività o del processo in cui gli stessi operano.

L’attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza. L’Organismo di Vigilanza controlla che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull’effettiva fruizione dei medesimi.

Ai soggetti esterni all’ente (agenti, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) sono fornite, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dall’ente in conformità ai Modelli ed al Codice Etico. Tale informativa si estende altresì alle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico ovvero alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Laddove possibile, nei testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

# Aggiornamento del Modello

Il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

Il CdA delibera in merito all’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

* modifiche dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
* cambiamenti delle aree di business;
* modifiche normative;
* risultanze dei controlli;
* significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e pubblicate sulla rete intranet aziendale nonché sul sito internet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

1. In questo caso è utile riportare quanto già descritto nella Visura Camerale dell’AZIENDA, nella sezione “Oggetto Sociale” [↑](#footnote-ref-1)