

C.F.S. - CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO (ente bilaterale)

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Documento approvato il _____

Il Comitato di Presidenza _____

CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 1 di 20
---	--	---------------------	-------------------

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	3
1.1. Sintesi della normativa.....	3
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'Ente.....	9
1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria.....	11
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001.....	11
2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello.....	11
2.2. Obiettivi del Modello.....	12
2.3. I principi di controllo preventivo.....	13
2.4. Struttura.....	13
2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello.....	13
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO.....	14
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	14
4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti.....	14
4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni.....	14
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	15
5.1. Obiettivi del sistema disciplinare.....	15
5.2. Struttura del sistema disciplinare.....	15
5.2.1. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti.....	17
5.2.2. Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei membri del Consiglio Generale.....	18
5.2.3. Sanzioni nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni / Docenti.....	19
5. IL CODICE ETICO.....	20

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. *presupposto*), commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere:

- un "apicale", intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero uno dei Procuratori speciali dell'Ente coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all'altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'Ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato dell'Ente, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel d.lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa.

Allo stato di emanazione del presente Modello, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del d.lgs. 231/2001 sono i seguenti:

- i. **articolo 24, *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico***: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 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.);
- ii. **articolo 24 bis, *Delitti informatici e trattamento illecito di dati***: falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- iii. **articolo 24-ter, *Delitti di criminalità organizzata***: associazione per delinquere (art. 416 c.p.) - anche finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), alla tratta di persone (art. 601 c.p.), all'acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) al traffico di migranti (art. 12 d.lgs. n. 286/1998) - associazione di tipo

CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 4 di 20
--	--	---------------------	-------------------

mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope e produzione, traffico e detenzione illecita delle medesime sostanze (DPR 309/90 art. 74);

- iv. **articolo 25, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione:** concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis c.p.);
- v. **articolo 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:** falsità e alterazione di monete e spendita di monete falsificate (artt. 453, 454, 455 c.p.), falsificazione di valori in bollo (art. 459 c.p.), contraffazione, falsificazione o detenzione di filigrana (artt. 460 e 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); dopo l'estensione del luglio 2009, tale norma si applica anche agli artt. 473 (contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni) e 474 c.p. (introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi);
- vi. **articolo 25-bis.1, Delitti contro l'industria ed il commercio:** turbativa e frodi contro l'industria (artt. 513, 513-bis e 514 c.p.), frodi in commercio (artt. 515, 516 c.p.) e vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517, 517-bis, 517-ter e 517-quater c.p.);
- vii. **articolo 25-ter, Reati societari:** false comunicazioni sociali (art. 2621), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falso in prospetto (ex art. 2623 c.c.)¹, reato di impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione

¹ L'art. 34 della legge 262/2005 ha abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art. 2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 all'art.173 bis. Orbene, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623, co. 1 (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, co. 2 (art. 25 ter, lett. e).

Secondo parte della dottrina il difetto di coordinamento non sarebbe affatto irrilevante, tanto da interrogarsi se, dopo la menzionata modifica del falso in prospetto, residua ancora la possibilità di imputare questo delitto per configurare una responsabilità amministrativa in capo ad una persona giuridica. Altri autori ritengono che la responsabilità dell'ente collettivo in relazione all'illecito de quo, non sarebbe venuta meno per effetto delle modifiche all'impianto sanzionatorio del TUF apportate dalla legge sul risparmio. Secondo questa tesi, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 opererebbe un rinvio non soltanto formale al reato di falso in prospetto (così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 Cod. civ.), bensì un rinvio recettizio concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione.

di utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), reato di formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c., ora art. 173 bis d.lgs. 58/1998), indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)². La responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione dei predetti reati insorge solamente se le fattispecie delittuose sono commesse nell'interesse dell'ente (e non anche a vantaggio, come per le altre fattispecie rientranti nel campo di applicazione del d.lgs. 231/2001);

² Il d.lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, recante "Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE", ha abrogato l'articolo 2624 del c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione), contemplato dall'articolo 25-ter, comma 1, lettere f) e g), del d.lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo.

Il nuovo decreto ha introdotto nel contempo, all'articolo 27, la fattispecie criminosa di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale di cui si riporta in appresso la previsione: *"1. I responsabili della revisione legale i quali, al fine di conseguire per se' o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena e' della reclusione da uno a quattro anni. 3. Se il fatto previsto dal comma 1 e' commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico, la pena e' della reclusione da uno a cinque anni. 4. Se il fatto previsto dal comma 1 e' commesso dal responsabile della revisione legale di un ente di interesse pubblico per denaro o altra utilità data o promessa, ovvero in concorso con gli amministratori, i direttori generali o i sindaci della società assoggettata a revisione, la pena di cui al comma 3 e' aumentata fino alla metà. 5. La pena prevista dai commi 3 e 4 si applica a chi dà o promette l'utilità nonché ai direttori generali e ai componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo dell'ente di interesse pubblico assoggettato a revisione legale, che abbiano concorso a commettere il fatto"*.

L'articolo 37, comma 35, del d.lgs. del 2010 ha modificato l'articolo 2625, primo comma, del codice civile escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori. La fattispecie penale prevista dal comma secondo dell'articolo 2625 del codice civile (impedito controllo) è contemplata dall'articolo 25-ter, comma 1, lettera h), del d.lgs. 231/2001 fra i reati societari costituenti presupposto del relativo illecito amministrativo. Il d.lgs. 39/2010 ha, nel contempo, introdotto le fattispecie dell'illecito (amministrativo e penale) di impedito controllo di cui si riporta in appresso la previsione: *"1. I componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a settantacinquemila euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a settantacinquemila euro e dell'arresto fino a diciotto mesi. 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio"*.

- viii. **articolo 25-quater, *Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico***: ovvero i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 e ss. c.p., artt. 280 e ss. c.p., artt. 289 e 320 c.p.), o comunque in violazione dell'articolo 2 della Convenzione di New York;
- ix. **articolo 25-quater-1, *Politiche di mutilazione degli organi genitali femminili***: reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);
- x. **articolo 25-quinques, *Delitti contro la personalità individuale***: delitti in materia di schiavitù e di plagio, nonché di pedo-pornografia (artt. 600 e ss. c.p., artt. 601 e 602 c.p.); Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.); adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.);
- xi. **articolo 25-sexies, *Abusi di mercato*** (i c.d. di "market abuse"): *insider trading* e manipolazione del mercato, fattispecie di reato introdotte a seguito dell'estensione del d.lgs. 231/2001 alle ipotesi di reato contenute negli articoli 184-187 del d.lgs. 58/1998 (cosiddetto T.U.F.);
- xii. **articolo 25-septies, *Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro***: si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. **articolo 25-octies, *Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio***: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e autoriciclaggio;
- xiv. **articolo 25-novies, *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*** ovvero; i delitti di cui agli artt. 171 primo comma, lettera a-bis, terzo comma, 171-bis (comprendendo questo reato anche la duplicazione abusiva a fini di lucro di programmi per elaboratore e la detenzione a fini imprenditoriali dei medesimi sprovvisti del contrassegno SIAE), 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge sul Diritto di Autore (l. n. 633 del 25.4.1941 come successivamente modificata ed integrata);
- xv. **articolo 25-decies, *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria***: relativo al reato di cui all'art. 377-bis del c.p.;
- xvi. **articolo 25-undecies, *Reati ambientali***: inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente

(art. 452 quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.), danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 727-bis c.p.), uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (art. 733-bis c.p.), violazioni in materia di scarichi (art. 137 d.lgs. 152/2006, commi 2, 3, 5, 11, 13), gestione illecita di rifiuti (art. 256 commi 1 lett. a e b, 3, 4, 5 e 6 primo periodo, d.lgs. 152/2006), omessa bonifica (art. 257, commi 1 e 3, d.lgs. 152/2006), predisposizione e uso di certificati falsi durante il trasporto di rifiuti (art. 258, comma 4, d.lgs. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, d.lgs. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, d.lgs. 152/2006), gravi violazioni della normativa sul SISTRI (art. 260-bis, d.lgs. 152/2006), violazione dei valori di qualità dell'aria (art. 279 c. 5, d.lgs. 152/2006), reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, art. 6, comma 4, reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis comma 1, l. n. 150/1992), violazioni delle disposizioni in materia di cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3, comma 6, l. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 d.lgs. 202/2007);

xvii. **articolo 25-duodecies, il reato di impiego di lavoratori stranieri** privi di permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, o di cui non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, nel caso in cui i lavoratori occupati siano superiori a tre, ovvero siano minori in età non lavorativa, ovvero siano sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis c.p. (art. 22 c. 12 bis d.lgs. 286/1998);

xviii. **articolo 10 della l. n. 146/2006**, relativo ai reati transnazionali di associazione per delinquere, associazione mafiosa, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché i reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del d.lgs. 286/1998.

Ai sensi dell'articolo **187 quinquies del d.lgs. 58/1998 (T.U.F.)** sono inoltre applicabili all'ente, richiamando gli articoli 6, 7, 8 e 12 del d.lgs. 231/2001, sanzioni amministrative pari a quelle irrogate ai responsabili degli illeciti amministrativi, commessi nel suo interesse

o a suo vantaggio, di cui alla Parte V, Titolo II del T.U.F. ove applicabile (principalmente società quotate o intermediari finanziari).

Il d.lgs. 231/2001 contiene una disposizione (art. 4) ispirata alle norme del codice penale in materia di reati comuni commessi all'estero (artt. 7 e ss. c.p.), costituenti *de facto* deroga al principio della territorialità della giurisdizione italiana. In base al combinato disposto delle suddette norme, l'ente che ha nel territorio italiano la propria sede principale, risponde anche del reato commesso nel proprio interesse o vantaggio all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero competente per territorio. Nei casi indicati dalla legge, inoltre, è prevista, quale condizione di procedibilità, la richiesta del Ministero di Giustizia, estesa oltre che al soggetto persona fisica anche all'ente.

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'Ente

La legge³ esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati⁴; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi⁵.

Circa l'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**⁶, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;

³ Artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

⁴ Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

⁵ Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

⁶ A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

- che il modello risulti astrattamente idoneo a *“prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- che tale modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto⁷.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza⁸;
- che l’apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione⁹.

Nel caso di reati **commessi da soggetti sottoposti**, la responsabilità dell’ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell’Ente degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge (art. 7 c. 2 d.lgs. 231/2001) se l’ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l’adozione e la efficace attuazione da parte dell’ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente¹⁰, per evitare la responsabilità diretta dell’Ente.

⁷ L’adozione successiva alla commissione del reato ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell’art. 12, comma 2 e art. 17 d.lgs. 231/2001.

⁸ Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

⁹ Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., n. 4677/2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici o raggiri, ma presuppone che la violazione del modello sia determinata da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l’efficacia. Inoltre, in merito ai reati di natura colposa, vd. ulteriori considerazioni di seguito svolte.

¹⁰ Spettando la decisione finale all’autorità giudiziaria.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo¹¹, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia¹².

Nel caso di specie sono state prese in considerazione sia le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, che quelle sviluppate da ANCE Associazione dei Costruttori Edili, divenute entrambe efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201, che quella emanate dalla Regione con d.G.R.V. n. 581 del 19.5.2015.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, il CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria policy procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutto l'Ente nel suo insieme.

Il CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività di C.F.S..

¹¹ Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

¹² Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture interne e di consulenti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività di C.F.S., mediante l'esame della documentazione di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura interna, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura delle aree a rischio e dei reati rilevanti**);
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed **identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi**);
- **predisposizione del Modello**, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli operativi.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, il CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO si è posto l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti in genere, nei processi a rischio.

La commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'ente, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per il CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole interne e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente modello è finalizzato a:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito dell'Ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive di C.F.S.;

CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 12 di 20
--	--	---------------------	--------------------

- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

2.3. I principi di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare le verifiche eseguite.

C.F.S. dispone di un proprio sistema di controllo preventivo dei comportamenti illeciti articolato per tipologie di reato descritto nella parte speciale del Modello e differenziato inoltre a seconda che si tratti di reati dolosi (cd. *secondo l'intenzione*) o di reati colposi (cd. *contro l'intenzione* e principalmente riferiti alla sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente).

2.4. Struttura

Il presente Modello è costituito dalla presente parte generale e da una parte speciale, composta da più allegati, ognuno dei quali predisposto in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel decreto, periodicamente aggiornata.

2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello

C.F.S. ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione attuale delle proprie attività e dei processi operativi. Poiché il modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 13 di 20
--	--	---------------------	--------------------

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

Il documento Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, che è parte integrante del presente Modello ed al quale si rinvia, individua:

- i criteri di individuazione e le modalità di nomina dell'Organismo di Vigilanza,
- i requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve possedere,
- la durata in carica dell'Organismo di Vigilanza,
- le funzioni, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza,
- le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza,
- i flussi informativi verso l'Organismo e le attività di reporting alle quali l'Organismo è tenuto.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti dell'Ente interessati, secondo modalità e tempi definiti da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che C.F.S. ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede di C.F.S. ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni dell'Ente, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti dell'Ente in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area nella quale operano.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

Il CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'Ente sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela di C.F.S. che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 14 di 20
--	--	---------------------	--------------------

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto le violazioni al Codice Etico e al Modello ledono di per sé il rapporto di fiducia instaurato con C.F.S.

5.2. Struttura del sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzione della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre il sistema disciplinare qui previsto è volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori e membri del Consiglio Generale) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai C.C.N.L. applicabili (C.C.N.L.), dal codice civile e dallo Statuto sociale.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello.

CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 15 di 20
--	--	---------------------	--------------------

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto del principio di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo all'Ente;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto del Centro di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

5.2.1. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

a. per i lavoratori sottoposti al CCNL per la Formazione Professionale:

- richiamo verbale,
- richiamo scritto,
- multa non superiore all'equivalente di tre ore di stipendio base,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni,
- licenziamento disciplinare per giusta causa con o senza preavviso.

CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 16 di 20
--	--	---------------------	--------------------

b. per i lavoratori sottoposti al CCNL Edili:

- rimprovero verbale,
- rimprovero scritto,
- multa non superiore a tre ore di retribuzione (così come calcolata dal CCNL Edili),
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- licenziamento disciplinare per giusta causa con o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale di C.F.S., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il lavoratore dipendente dovrà far pervenire la proprie giustificazioni. Tale termine non potrà in ogni caso essere inferiore a 10 giorni per i lavoratori sottoposti al CCNL per la Formazione Professionale

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni per i lavoratori sottoposti al CCNL per la Formazione Professionale. Detto termine sarà sospeso nel caso in cui le parti concordino di incontrarsi per un tentativo di composizione; in caso di esito negativo, i termini riprenderanno dal giorno successivo all'incontro.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentate dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

5.2.2. Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei membri del Consiglio Generale

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante dell'Amministratore o del membro del Consiglio Generale, oltre a quanto previsto dal punto 5.2. che precede, anche:

- la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori o membri del Consiglio Generale con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione o del Consiglio Generale sull'attività dei soggetti sottoposti alla sua direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli Amministratori dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi di legge.

Le sanzioni applicabili ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio generale possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale del rispettivo Organismo,
- revoca dell'incarico, applicabile per decisione dell'ente rappresentativo che ha provveduto alla nomina.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori o i membri del Consiglio Generale abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale del CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori o membri del Consiglio Generale, l'Organismo di Vigilanza informa il rispettivo organo di

CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE	Edizione 01/2016	Pagina 18 di 20
--	--	---------------------	--------------------

appartenenza ed il Collegio Sindacale; qualora la violazione sia particolarmente grave o riguardi la maggioranza o tutti gli Amministratori o tutti i membri del Consiglio Generale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio Generale ed il Collegio Sindacale e suo tramite, gli enti rappresentativi dei lavoratori e delle imprese che hanno provveduto alla nomina dei rispettivi Organismi.

Mentre la censura a verbale è di competenza dell'Organo di appartenenza, che decide a maggioranza con astensione dell'interessato, la revoca del mandato conferito all'Amministratore o ad un membro del Consiglio Generale può infatti essere disposta solo dall'ente rappresentativo che ha provveduto alla nomina, sia per ragioni statutarie che per non violare i principi della bilateralità dell'ente.

5.2.3. Sanzioni nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni / Docenti

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti, Collaboratori e Docenti esterni a C.F.S., delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto di C.F.S. a chiedere il risarcimento dei danni.

5. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte di C.F.S. attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività dell'Ente ed utili per la prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che CENTRO PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA DI BELLUNO riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.