


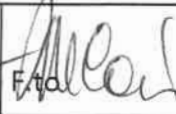
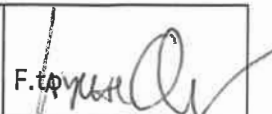


MOGC 231 – PARTE GENERALE

PARTE GENERALE DEL MODELLO

Rev 01

Pag 1/49

Firme:			F.to 	F.to 	F.to 
01	25/01/2023	Prima emissione	P. Mascitelli	DG	AU
REV.	DATA	DESCRIZIONE	PREPARATO	VERIFICATO	APPROVATO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni

Konzept srl**PARTE GENERALE**

Approvato dall'amministratore unico in data 25/01/2023

Copyright Konzept srl. Né l'intero né alcuna parte di questo documento possono essere copiati in alcun modo né resi accessibili a terzi senza il preventivo consenso scritto di Konzept srl.



INDICE

Sommario

INDICE	2
DEFINIZIONI E RIFERIMENTI	4
1. QUADRO NORMATIVO PREVISTO DAL D.LGS 231/2001	5
1.1. PREMESSA.....	5
1.2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO PRESUPPOSTO.....	6
1.3. FATTISPECIE DI REATO.....	7
1.4. L'IMPIANTO SANZIONATORIO.....	15
1.5. DELITTI TENTATI.....	17
1.6. RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	17
1.7. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: ADOZIONE ED ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ.....	17
1.8. LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA.....	20
2. LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO	20
2.1. LA REALTÀ DELL'ORGANIZZAZIONE.....	20
2.2. L'ASSETTO DI GOVERNANCE.....	21
2.3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	21
2.4. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI.....	22
2.5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	23
2.6. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	24
2.7. UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	24
3. IL MODELLO 231-KONCEPT SRL	25
3.1. LA METODOLOGIA ADOTTATA.....	25
3.2. IL PROGETTO PER L'ADOZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001.....	26
3.3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO NEI PROCESSI DELLA SOCIETÀ.....	26
3.4. I SISTEMI DI VIGILANZA ED ATTUAZIONE DEL MODELLO 231.....	29
3.5. I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI.....	29
3.6. LE PARTI SPECIALI DEL MODELLO.....	31
3.7. RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	33
3.8. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO.....	34
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	34
4.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
4.2. NOMINA E COMPENSO.....	36
4.3. DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE.....	36
4.4. LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
4.5. I COLLABORATORI DELL'ODV (INTERNI ED ESTERNI).....	37
4.6. POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
4.7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI.....	39
4.8. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING.....	40



4.9	IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING DELLA SOCIETA'	41
4.10	REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI.....	43
4.11	RAPPORTO CON IL COLLEGIO SINDACALE	43
5.	COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE	44
5.1	PREMESSA.....	44
5.2	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	45
5.3	PIANO FORMATIVO.....	45
5.4	EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE	46
5.5	DIFFUSIONE AI DIPENDENTI.....	47
5.6	DIFFUSIONE AI COLLABORATORI ESTERNI	47
6.	ADOZIONE DEL MODELLO.....	48



DEFINIZIONI E RIFERIMENTI

- **Analisi dei rischi:** Attività dell'analisi specifica della singola organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
- **Aree Sensibili:** processi aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 e norme correlate o successive modifiche e integrazioni;
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- **Codice Etico:** il Codice portante i principi valoriali e comportamentali definiti dalla Società;
- **Collaboratori:** i soggetti aventi rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
- **D. Lgs. 231/2001 o il Decreto:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- **Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello:** membri degli Organi Sociali, soci, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori e partner;
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti;
- **Direzione:** Esponenti apicali dell'organizzazione, secondo l'organigramma nominativo.
- **Esponenti Aziendali:** tutti i dipendenti e collaboratori, coloro che hanno poteri di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza aventi un rapporto di lavoro con l'ente, compresi i membri degli Organi Societari nonché i soci.
- **Fornitori:** i fornitori di beni, opere e servizi, anche intellettuali, inclusi i consulenti e gli Outsourcers, non legati alla Società da vincoli societari o di subordinazione, bensì da rapporti contrattuali;
- **Flussi informativi:** dati e informazioni che i soggetti indicati sono obbligati a fornire all'Organismo di Vigilanza della Società periodicamente o "ad evento";
- **Legge, 30/11/2017 n° 179:** 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 (17G00193) (GU n.291 del 14-12-2017). Vigente al: 29-12-2017;
- **Linee Guida:** Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 Approvate da Confindustria il 7 marzo 2002 (aggiornate al marzo 2014);
- **Modello (o "MOG"):** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, D.Lgs. n. 231/2001;
- **Organi Sociali:** l'Assemblea dei Soci, l'Amministratore Unico;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) D.lgs. 231/01, l'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;
- **P.A.:** ogni ente di natura pubblica e società a partecipazione pubblica, comprese le Autorità di vigilanza. Con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, sono considerati gli esponenti di essa, in veste di "pubblici ufficiali" o di "incaricati di un pubblico servizio".



- **Partners:** le controparti contrattuali con le quali la Società intrattenga una forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. A.T.I., joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere);
- **Protocollo:** insieme dei presidi procedurali e comportamentali e delle attività di controllo poste in essere al fine di ridurre il rischio di commissione di reato;
- **Reati:** le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;
- **SGRA:** acronimo che identifica il Sistema di gestione per la Responsabilità Amministrativa.
- **Società:** KONCEPT SRL (di seguito anche "LA Società")

1. QUADRO NORMATIVO PREVISTO DAL D.LGS 231/2001

1.1 Premessa

La Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 riporta il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (da ora: il Decreto) dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", la quale introduce per la prima volta nell'ambito del nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, anche sprovvisti di personalità giuridica, per i reati posti in essere da parte di coloro che agiscono in nome e per conto dell'Ente che rappresentano, nell'interesse o vantaggio dello stesso.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede la responsabilità delle persone giuridiche come conseguenza di determinate categorie di reato poste in essere a loro vantaggio o interesse da soggetti che rivestono incarichi di rappresentanza o amministrazione dell'Ente, attribuendo il compito del relativo accertamento al giudice penale di regola nell'ambito dello stesso procedimento nel quale viene accertata la sussistenza o meno del reato presupposto.

Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto; tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio dell'ente e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio del proprio ente, da amministratori e/o dipendenti.

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono la possibilità per l'Ente di non incorrere nella responsabilità amministrativa dipendente da reato se prova che:

- prima della commissione del reato, l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno compiuto il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e Gestione.



1.2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI DIPENDENTE DA REATO PRESUPPOSTO

L'articolo 5 del decreto legislativo 231 del 2001, rubricato "Responsabilità dell'Ente", stabilisce i requisiti di natura oggettiva e soggettiva che devono sussistere contemporaneamente per poter imputare all'Ente la responsabilità del reato.

Il primo comma circoscrive la responsabilità amministrativa dell'Ente ai soli reati commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio"; la previsione introduce così un primo presupposto "oggettivo" di connessione tra un fatto di reato commesso dalla persona fisica e la persona giuridica, che risponde alla modalità finalistica del reato stesso, quale la sua attitudine a realizzare un interesse per la società o un vantaggio per questa.

Il comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. 231/01, inoltre, delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell'articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I suddetti termini risultano alternativi: l'"interesse" ha un'indole soggettiva, inequivocabilmente riferibile alla sfera volitiva del soggetto (persona fisica) che agisce, suscettibile di una valutazione ex ante, consistente nella finalizzazione della condotta rispetto ad un'esigenza dell'ente, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Situazione d'interesse che può risultare "esclusiva o concorrente" per l'ente, purché non esclusiva rispetto all'autore del reato o al terzo, in tal caso venendo meno il richiesto presupposto oggettivo.

Diversamente, la natura del vantaggio è oggettiva e opera ex post: anche in assenza di un fine pro-società la realizzazione di un risultato utile per l'ente collettivo, causalmente derivante dalla condotta posta in essere dall'autore del reato, è in grado di incardinare la responsabilità del soggetto metagiuridico.

Il concetto di "vantaggio" è più ampio di quello di interesse e non presuppone necessariamente il conseguimento di un'utilità economica, potendo limitarsi a sostanziare ad es. l'acquisizione di particolari posizioni nel mercato, ovvero di una condizione di preferenza.

Quanto al presupposto soggettivo, sempre il cit. art. 5 opera una distinzione categoriale tra coloro che rivestono una funzione di gestione e rappresentanza dell'ente collettivo e



coloro che svolgono mansioni meramente esecutive sotto la direzione ed il controllo dei primi.

Ne consegue una diversificazione dell'onere probatorio: nella prima ipotesi, di rilievo difensivo a carico dell'ente, nella seconda, dimostrativo della responsabilità e a carico dell'Accusa.

La categoria soggettiva si distingue in due categorie di Esponenti aziendali :

- a) 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (art. 5, comma 1, lett. a);
- b) i lavoratori dipendenti, collaboratori o anche soggetti esterni all'ente (es. consulenti e outsourcers), ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti di cui al punto precedente (art. 5, comma 1, lett. b).

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (articolo 8 D. Lgs. 231/01).

1.3 Fattispecie di reato

Nel corso degli ultimi anni le fattispecie di reato previste all'interno del D. Lgs. 231/01 hanno subito un notevole ampliamento coerentemente con quanto dichiarato dal legislatore nella lettera accompagnatoria l'emanazione del Decreto:

"[...] favorire il progressivo radicamento di una cultura aziendale della legalità che, ove imposta ex abrupto con riferimento ad un ampio novero di reati, potrebbe fatalmente provocare non trascurabili difficoltà di adattamento".

La possibilità offerta dal decreto di ampliare la gamma dei reati contemplati rende lo strumento giuridico efficace; sarà possibile per il legislatore, in questo modo, ricondurre all'operatività aziendale quei reati che di volta in volta si reputano rientranti nel campo di azione dell'ente, in coerenza con le dinamiche sociali ed economiche, e allo stesso tempo prevedendo, come requisito di efficacia del sistema dei controlli aziendali, un costante aggiornamento ed adeguamento del modello.

In base al D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Alla data del presente documento il Catalogo normativo risulta così costituito:

1. **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 (Art. 24, d.lgs. n. 231/2001)**
 - Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-terc.p.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (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.)

- Frode nelle pubbliche forniture (art.356 c.p.) [articolo inserito dalDlgs 75/2020]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, d.lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dalD.Lgs. n. 7 e 8/2016]

- 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.)

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, d.lgs. n. 231/2001)[articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- 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 o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett.a), numero 5), c.p.p.)



4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, d.lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e L. n. 69/2015]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dal Dlgs 75/2020]
- Peculato (art. 314 c.p.) [articolo inserito dal Dlgs 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo inserito dal Dlgs 75/2020]
- Traffico di influenze illecite (art 346 bis c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [articolo inserito dal Dlgs 75/2020]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009 modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di cartedi pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.



474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- "Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di 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 società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25- quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)



- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289bis c.p.)
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
 - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
- 9. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 modificato dalla L. n. 199/2016]**
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis)
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" previsto dall'art. 603 bis c.p.
- 10. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]**
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)
- 11. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]**
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- 12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita,**



nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs 195/2021]

- 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.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett.a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui nondestinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche odidattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione deisupporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione,



installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati e parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

15. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015]

- 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.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)



- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n.109/2012]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

17. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

18. Reati di Razzismo e xenofobia, di cui all'articolo 25-terdecies [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167];

- Disposizioni di cui all'art 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654

19. Reati di Contrabbando, di cui all'articolo 25-sexiesdecies [articolo aggiunto dal Dlgs 75/2020];

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art 282 c.p.)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art.283 c.p.)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 c.p.)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art.285 c.p.)
- Contrabbando nelle zone extra-dogana (art.286c.p.)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art.287 c.p.)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 287 c.p.)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione(art.288 c.p.)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art.289 c.p.)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea(art.290 c.p.)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis c.p.)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art.291-quater c.p.)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 c.p.)

Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento



dell'oggetto del reato (art. 294 c.p.)

20. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”. (Art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n.184/2021]

- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art 493- quater c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)

21. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.Lgs 231/01) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs 231/01) [articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518- novies c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.); uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518- undecies c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- contraffazione di opere d’arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
- riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);

- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

1.4 L’impianto sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto si distinguono in Pecuniarie, Interdittive, Confisca, Pubblicazione Della Sentenza.

- **Sanzioni Pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie, che sono sempre applicate in caso di responsabilità dell’ente, sono determinate dal giudice attraverso un sistema basato su “quote”. L’importo della singola quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e viene fissato sulla base della situazione economica/finanziaria dell’ente, allo scopo di assicurare l’effettività della sanzione. Il giudice determina il numero delle quote (in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell’ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l’autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne abbia ricavato un vantaggio, ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato è di particolare tenuità;



- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno oppure, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Nel caso dei reati di abusi di mercato se il prodotto o il profitto dell'ente è di rilevante entità la sanzione è aumentata sino a dieci volte tale prodotto o profitto.

- **Sanzioni Interdittive**

Il giudice può irrogare (cumulativamente) anche tali sanzioni che permangono in capo all'ente condannato anche nel caso di mutazioni soggettive risultanti da operazioni straordinarie.

Tali sanzioni sono elencate, in termini decrescenti d'intensità, dall'art. 9, 2° comma:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la P.A. , salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi o confisca.

Le sanzioni interdittive hanno una durata da 3 mesi a 2 anni, ma possono, in casi eccezionali, secondo quanto disposto dall'Art.16, comma 3 del D. Lgs. 231/2001 essere applicate in via definitiva (come, ad esempio, nel caso dei Delitti di criminalità organizzata in base all'Art. 2, comma 29, punto 4 del D. Lgs. 94/2009); ricorrendo le condizioni fissate dall'art. 45, ossia, gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'ente (fumus) e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della medesima indole di quello realizzato (periculum), il Pubblico Ministero può richiedere al Giudice l'applicazione anticipata in sede cautelare di una misura interdittiva individuata nei modi di cui all'art. 46.

Sulla base dell'art. 17, le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente irrogate) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati;
- abbia messo a disposizione il profitto ai fini della confisca.

- **La Confisca**

In merito alla confisca (e/o sequestro preventivo in sede cautelare) è previsto che il prezzo o il profitto del reato sia sempre confiscato e che, qualora non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, la confisca può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

- **Pubblicazione della Sentenza**

La pubblicazione della sentenza di condanna (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva) consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, nel sito internet del Ministero della Giustizia, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.



1.5 Delitti tentati

L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle forme di tentativo, dei delitti presenti "a catalogo", le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

1.6 Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente.

Con l'introduzione del D. Lgs. 231/01, il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune".

Inoltre, "i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria".

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. "vicende modificative" dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa. Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

1.7 Modelli di organizzazione, gestione e controllo: adozione ed esonero della responsabilità.

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".



La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3; del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto
- 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 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.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- c) I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello
- d) Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

L'adozione del Modello rimane una scelta dell'ente stesso; l'articolo 6 del Decreto sancisce, infatti, la facoltativa adozione ("onere" e non "obbligo") del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal- preventiva da parte del singolo ente collettivo.

La scelta da parte dell'ente di dotarsi di un modello ne impone, tuttavia, la costruzione "tailor made" ovvero basata su caratteri peculiari della realtà societaria stessa (es: assetto organizzativo ed operativo, linea di business, ecc).

La verifica sull'adeguatezza, efficacia ed effettività del Modello adottato resta, in ogni



caso, riservata per legge al giudice e da esso operata post factum, mediante una verifica prognostica ex ante.

Il Decreto sancisce, altresì, che la facoltativa adozione ante reato di un congruo Modello, può comportare da parte del giudice la concessione del beneficio d'esimente da responsabilità dell'ente collettivo; ciò, sebbene un reato sia stato effettivamente realizzato .

Infatti, ciò che si chiede all'ente è un approccio organizzativo e operativo in chiave di prevenzione dei reati della medesima species di quello commesso, non invece l'obbligo di impedirne comunque la realizzazione (nemo ad impossibilia tenetur).

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto operante in posizione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 7 del Decreto), l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuta .

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

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i modelli di organizzazione e gestione, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- 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 a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6 comma 4).

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



1.8 Le linee guida di categoria

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Koncept srl è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute all'interno delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014 e giugno 2021.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/01, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione delle stesse diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

2. LA REALTÀ SOCIETARIA: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO.

2.1 LA REALTÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

Koncept srl, avente codice fiscale e partita iva n. 05862380481, ufficialmente costituita nel 2008, numero REA FI-581138, è una società che opera nel settore dell'organizzazione di eventi, fiere, convegni formativi e di divulgazione scientifica soprattutto in ambito sanitario (ATECORI codice 82.3), svolgente altresì attività di consulenza imprenditoriale gestionale e amministrativa e pianificazione aziendale (ATECORI codice 70.22.09).

L'azienda ha sede legale in Firenze (FI), Via Tartini 5/A7B7C, con uffici amministrativi presso le unità locali di Firenze, Via Baracca 1/C e Palermo, Via Scordia 13.

Da camerale:

"la società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività di:

- 1) Consulting, strategica, tecnologica, organizzativa, marketing, comunicazione, fundraising (ricerca fondi, donazioni, lasciti, sponsorizzazioni, partnership pubblico-private, project financing), finanza, selezione personale;
- 2) Gestionale: gestione interi processi dei clienti – imprese;
- 3) Editoriale: essere editore di riviste e/o giornali e/o libri e/o comunque prodotti multimediali e/o cartacei;
- 4) Ideativa, creativa e organizzativa: organizzazione di eventi di comunicazione;
- 5) Sviluppo di prodotti e soluzioni: realizzazione prodotti SW, HW e brevettazione prodotti, idee, soluzioni;
- 6) Commercializzazione attraverso portafogli di prodotti, di servizi propri e/o di propri fornitori, alleati e partner; da commercializzare anche attraverso



- l'organizzazione di una propria rete di vendita o attraverso altre reti;
- 7) Realizzazione di prodotti formativi e/o organizzazione di eventi e/o stage di formazione, nonché attività di coursing;

Il sistema di gestione è tradizionale ed affidato ad un amministratore unico investito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Nel grafico seguente è sintetizzato il "modello di business" della società:

AMBITO	PROCESSI					
	1. Relazioni con il cliente per incarichi o consulenze					
	2. Progettazione e relazioni con sponsor (marketing e commerciale)					
	3. Relazioni istituzionali					
	4. Sviluppo e gestione risorse umane					
	5. Pianificazione operativa e controllo di gestione					
	1. Sviluppo business	2. Erogazione servizi			3. Rendicontazione	
	a. Commerciale	Eventi a commessa	Gestione Leopolda	Eventi formativi	Servizi SPECIALI	a. Fatturazione clienti
	b. Partecipazione a gare					b. Fatturazione utenti
	c. Contrattualizzazione					c. Recupero crediti
	1. Approvvigionamento beni e servizi					
	2. Amministrazione, Bilancio e Tesoreria					
	3. Segreteria organizzativa – Incarichi e nomine – Omaggi e regalie					
	4. Gestione amministrativa del personale					
	5. Sistemi Informativi e continuità operativa					
	6. Sicurezza e Ambiente					
	7. Comitato scientifico					

2.2 L'ASSETTO DI GOVERNANCE

Il modello di amministrazione e controllo prescelto è quello c.d. "tradizionale". Attualmente l'assemblea ha designato l'organo amministrativo monocratico: l'amministratore unico ha la legale rappresentanza della società.

Da Statuto l'utile netto di bilancio deve essere ripartito (salva diversa volontà assembleare):

- 5% a riserva ordinaria (fino al raggiungimento del quinto del capitale)
- il residuo secondo delibera da assegnare nel rispetto dei diritti individuali dei soci.

2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Società risulta dotata di un Organigramma articolato nelle seguenti Aree Funzionali:



Funzione	Acronimo
Amministratore Unico	AU
Direttore generale	DG
Progettisti	PRO
Event Manager	EM
Amministrazione	AMM
Responsabile comunicazione e marketing	CM
Comitato scientifico (CS
Area Commerciale	COMM
Information Technology	IT
Responsabile servizio prevenzione e protezione	RSPP
Grafica e Web	GW

Per ogni processo o protocollo della parte speciale sarà quindi individuata la funzione di

R= Responsabile del processo

C= Collabora al processo

I= informato del processo

L'assetto organizzativo deve:

- assicurare la necessaria separatezza tra le Funzioni ed evitare situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze,
- stabilire compiti e responsabilità,
- consentire di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili.

2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE ADOTTATI

La Società con l'obiettivo di informare, indirizzare, dirigere, gestire e controllare le attività dell'organizzazione nel raggiungimento dei suoi obiettivi, nonché regolamentare l'operatività in maniera efficiente e nel rispetto dei principi etici e di legalità, si è dotata dei seguenti strumenti di governance:

- Lo Statuto;
- L'Organigramma;
- Il Mansionario nel quale viene descritta la struttura operativa e vengono individuati i compiti e le responsabilità attribuite a ciascun soggetto operante nella struttura stessa;
- Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Il Codice Etico
- Le procedure (tra cui quelle su flussi finanziari, incarichi e nomine, sponsorizzazioni, omaggi e regalie, rapporti con PA).
- Il sistema di controllo interno

L'insieme di tali strumenti consentono di individuare, rispetto a tutte le attività svolte dalla Società, come si siano formate e attuate le decisioni della stessa organizzazione in relazione alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01) e costituiscono di fatto parte integrante del presente Modello di



organizzazione, gestione e controllo.

L'introduzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dà quindi vita ad un sistema di gestione unificato della governance che, partendo dalla mission e dagli obiettivi strategici, realizza, tramite regole di controllo gestite unitariamente, un unico sistema di valutazione dei rischi, organizzativo, informativo e di relazioni esterne che consente di rilevare comportamenti e risultati attesi.

2.5 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Il Sistema di deleghe e procure da attuare nella Società deve essere improntato ad un equilibrio tra esigenza di "sicurezza" nell'azione di prevenzione dei reati (es. tracciabilità ed "evidenziabilità" delle attività sensibili) e quella di consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si distingue la "delega", quale atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative, dalla "procura", quale negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa nei confronti dei terzi. Per un'efficace prevenzione dei reati, il Sistema delle deleghe risulta conformato ai seguenti principi:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere gestionale alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'Organigramma, nonché essere aggiornate in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed univoco:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti di esercizio;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato debba riportare gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali delegati e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I principi informativi del Sistema di attribuzione delle procure ai fini di un'efficace prevenzione dei reati risultano quando:

- le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto d'incarico, definente i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione definente l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa;
- la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate, oppure a persone giuridiche che agiranno per il tramite di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- una procedura ad hoc deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui esse debbano essere attribuite, modificate o revocate (es. assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

Anche l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, verifica, con il supporto dei referenti interni della Società, l'adeguatezza del Sistema di deleghe e di procure in vigore e l'Organigramma e Funzionigramma in vigore



raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o qualora riscontri altre anomalie.

2.6 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Koncept adotta un sistema di controllo interno che si configura come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo, il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutte le diverse funzioni dell'azienda

Le attività di controllo interno sono state elaborate per tutti i processi operativi a rischio e per i processi strumentali. Tali attività presentano un'analogia struttura che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reati, nonché appositi flussi informativi verso l'OdV al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione

Gli schemi di controllo interno sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:

1. La separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi
2. La tracciabilità delle scelte ovvero la costante visibilità delle stesse al fine di consentire l'individuazione di precisi punti di responsabilità e la motivazione delle scelte stesse
3. L'oggettivazione dei processi decisionali nel senso di prevedere che nell'assumere decisioni si prescindano da valutazioni meramente soggettive facendosi invece riferimento a criteri precostituiti

2.7 UTILIZZO E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

È l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto a richiedere la definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. In tale direzione opera, tra l'altro, l'indicato Sistema di deleghe di poteri e di procure adottato dalla Società, il cui monitoring risulta attribuito alla Presidenza.

Pertanto, tutte le procedure regolanti i flussi finanziari devono ispirarsi ai canoni della verificabilità, della trasparenza e pertinenza, dell'inerenza con l'attività aziendale, devono adottare strumenti consolidati nella prassi amministrativa (ad es. poteri di firma abbinati, frequenti operazioni di riconciliazione, supervisione e monitoring, attivazione di "red flag" per la rilevazione di anomalie e disfunzionalità dei processi e dei comportamenti).



3 IL MODELLO 231 KONCEPT Srl

3.1 LA METODOLOGIA ADOTTATA

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto, nella convinzione che tale Documento - al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e di responsabilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché adottino nell'espletamento delle proprie attività comportamenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi, ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

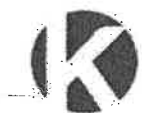
Come già scritto, nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto dunque conto, oltre che della disciplina dettata dagli artt. 5 e 6 del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., anche dei principi espressi e contenuti nelle Linee Guida di Confindustria ("Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo"¹ e nella nota illustrativa "La Disciplina

¹ In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, nelle quali indica i passi operativi, di seguito elencati, che la società dovrà compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.: 1) una mappatura delle aree aziendali a rischio. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la società, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali; 2) specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire.

Gli elementi essenziali che devono essere attuati per garantire l'efficacia del modello sono: -un Codice Etico, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.; -un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività; -un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato; -delle procedure operative, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie; -un sistema di controllo di gestione, che evidenzii tempestivamente le situazioni di criticità; -un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini del buon funzionamento del modello; -l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività; -specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio; -specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo; un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi: verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo); documentazione dei controlli. In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha approvato l'Appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002.

Conformemente al modello già delineato per i reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario predisporre specifiche misure



in materia di whistleblowing²), nonché delle indicazioni contenute nelle Linee Guida della Guardia di Finanza e dei più importanti e risalenti orientamenti giurisprudenziali e dottrinali.

Il Modello 231 della Società si compone di una Parte Generale e di Parti Speciali, compresi i documenti allegati e la specifica modulistica applicativa.

La Parte Generale introduce e descrive quali sistemi di vigilanza ed attuazione del Modello 231 adottati da Koncept srl:

- i principi contenuti nel Codice Etico e di Condotta;
- i compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'istituto del Whistleblowing;
- il Sistema disciplinare;
- l'attività di Formazione, comunicazione e divulgazione a terzi.

3.2 IL PROGETTO PER L'ADOZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Il Modello è stato espressamente progettato per la società Koncept srl sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale.

Secondo quanto previsto dall'art.6, comma 2 del D. Lgs. 231/01, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili")
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3.3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO NEI PROCESSI DELLA SOCIETÀ.

Il "Gruppo di lavoro 231", di Koncept srl, , incaricato di progettare il sistema 231, ha

organizzative e procedurali (consistenti nel modello) dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica dell'effettività ed efficacia del modello stesso. In data 24 maggio 2004, Confindustria ha comunicato al Ministero della Giustizia, dopo aver recepito le osservazioni formulate da quest'ultimo, il nuovo testo delle Linee Guida. Il Ministero della Giustizia ha giudicato le Linee Guida, così integrate, "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma3, del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i."

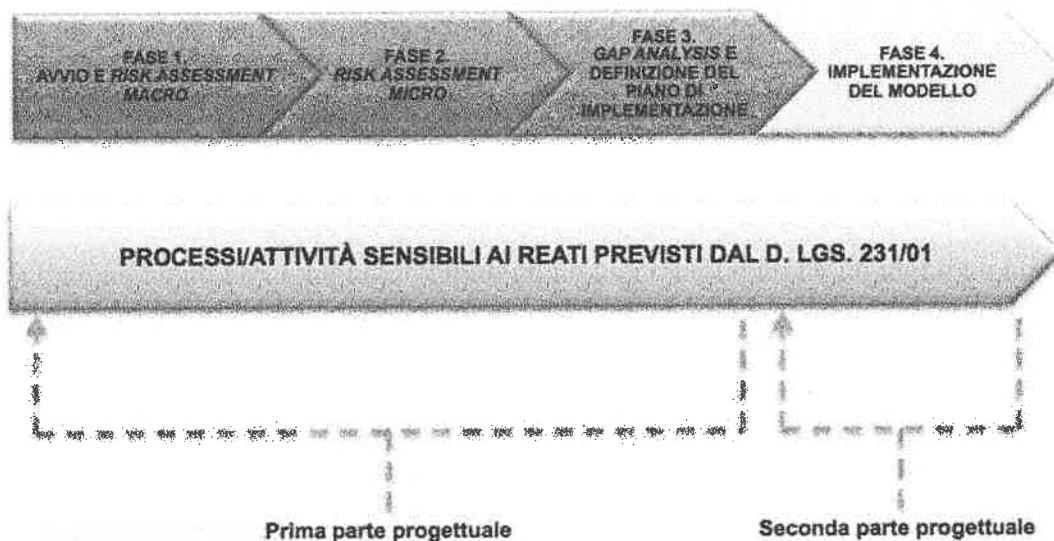
² Documento redatto da Confindustria nel mese di gennaio 2018.



significativamente coinvolto le funzioni aziendali competenti – nell’attività di comprensione, analisi e valutazione, nonché condivisione dei vari temi – con incontri ed interviste mirati alla raccolta di informazioni relative alla Società e finalizzati ad un’analisi di dettaglio e ad una valutazione delle aree di rischio, e con informative periodiche sull’avanzamento del progetto ed eventuali criticità emerse nel corso dello stesso.

Il progetto di predisposizione e sviluppo del MOG è stato realizzato in 4 mesi e si è articolato nelle seguenti fasi.

Figura n. 1: Modello di organizzazione, gestione e controllo di Koncept srl



Fase 1: Avvio e Risk Assessment Macro

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Organizzazione, pianificazione, comunicazione e avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG;
- Raccolta documentazione/informazioni preliminari;
- Analisi dell’azienda e identificazione delle aree di rischio ex D.Lgs. 231/01 (“macro aree” di attività sensibili) e dei relativi responsabili/ruoli aziendali coinvolti;
- Analisi e valutazione dell’ambiente di controllo della Società per identificare le eventuali carenze rispetto alle componenti chiave del MOG.

La seguente fase ha prodotto specifica documentazione di pianificazione, organizzazione, comunicazione e avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG.

Fase 2: Risk Assessment Micro

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- a) Analisi di dettaglio delle aree a rischio identificate attraverso interviste;
- b) Identificazione degli specifici processi/attività sensibili ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 emersi dall’analisi di dettaglio delle aree (“macro aree” di attività sensibili);



c) Valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei processi sensibili in termini di:

- reati prospettabili ed astrattamente ipotizzabili a cui ciascun processo risulta esposto;
- potenziali modalità attuative del reato per ciascun processo;
- funzioni organizzative/ruoli aziendali coinvolti nel processo;
- livello di copertura – tramite la predisposizione di protocolli preventivi – dei processi in termini di: sistema dei poteri, sistemi informativi, procedure documentali, reportistica;
- descrizione del flusso di processo.

La mappatura dei processi è stata riportata all'interno della presente "Parte Generale" e all'interno delle singole "Parti Speciali" del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Fase 3: Gap Analysis e definizione del piano di implementazione

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Identificazione del quadro di protocolli preventivi (di sistema e specifici) da applicare a ciascun processo sensibile ("macro aree" di attività sensibili) al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni;
- Valutazione della mappatura dei processi sensibili – effettuata nella Fase 2 – al fine di identificare le carenze dei processi sensibili rispetto al quadro dei protocolli preventivi identificati (Gap Analysis);
- Definizione del piano di azioni da attuare per lo sviluppo del MOG all'interno della Società, tenendo conto delle carenze emerse sui processi (Risk Assessment Micro) e delle raccomandazioni fornite nella Fase 1 del progetto con riferimento all'ambiente di controllo e alle componenti macro del modello (Risk Assessment Macro).

Il risultato di tali attività è stato riportato all'interno della "Parte Generale" (ALL. G) e all'interno delle singole "Parti Speciali" del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Fase 4: implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La presente fase ha portato alla realizzazione delle seguenti attività:

- Implementazione del piano di azioni di miglioramento – definito alla Fase 3 – che ha portato alla definizione, condivisione e formalizzazione di:
 - o **componenti macro del MOG: Codice etico, Struttura organizzativa, Sistema delle deleghe e dei poteri, Sistema sanzionatorio, Regolamento OdV;**
 - o **protocolli preventivi – di sistema e specifici – e processi strumentali per ciascuna "macro area" di attività sensibili, oggetto di dettagliata analisi nelle relative "Parti Speciali".**
- Formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 riportato integralmente in allegato al presente documento.



Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 è stato presentato al Vertice aziendale e successivamente sottoposto all'approvazione del AU della Società-

Fase 5. Monitoraggio e aggiornamento

Koncept srl provvede ad aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo ed a istituire o rinnovare nel tempo il relativo ODV, mediante delibera dell'AU con successiva informativa al personale e ai terzi che, a qualsiasi titolo, intrattengano rapporti significativi con la Società stessa.

3.4 I SISTEMI DI VIGILANZA ED ATTUAZIONE DEL MODELLO 231

Alla luce del combinato disposto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs n. 231/2001 e s.m.i., la presente "Parte Generale" si compone dei seguenti elementi, che rispetto alla presente scheda descrittiva generale, ne integrano veri e propri allegati:

- ALL. A): Codice Etico;
- ALL. B): Sistema disciplinare;
- ALL. C) Catalogo dei reati 231;
- ALL. D) Regolamento ODV;
- ALL. E) Struttura Organizzativa
- ALL. F) Flussi Informativi per ODV;
- ALL. G) Analisi dei rischi;
- ALL. H) Whistleblowing.

3.5 I PRINCIPI GENERALI PREVENTIVI

I comportamenti di tutti gli Esponenti aziendali devono conformarsi alle prescrizioni di cui alle vigenti disposizioni di legge (ordinaria e speciale) ed ai principi contenuti nel Codice Etico.

L'adeguata formalizzazione (inerente obiettivi, poteri, limiti, responsabilità e compiti operativi) dei processi "a rischio" costituisce la primaria e indispensabile forma di presidio del rischio e un elemento caratteristico nella costruzione del MOG.

I principi applicabili prevedono che ogni società ponga in essere soluzioni organizzative che:

- assicurino la necessaria separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo ed evitino situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- siano in grado di identificare e gestire tutti i rischi assunti o assumibili nei diversi segmenti operativi;
- stabiliscano attività di controllo a ogni livello operativo e consentano l'univoca e formalizzata individuazione di compiti e responsabilità, in particolare nei compiti di controllo e di correzione delle irregolarità riscontrate;



- assicurino sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscano che le anomalie riscontrate dalle unità operative, dalla funzione di revisione interna o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza;
- consentano la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale.

È elemento fondante del MOG che tali principi siano “declinati” per ogni tipo di operatività ed ogni processo.

È responsabilità di tutte le Unità Operative coinvolte nelle attività, ciascuna nell’ambito della propria competenza, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all’Organismo di Vigilanza ogni evento suscettibile di incidere sull’operatività ed efficacia della procedura medesima, onde poter adottare gli opportuni provvedimenti e correttivi.

Al verificarsi di uno dei seguenti fattori, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- introduzione di nuovi indirizzi strategici;
- attivazione di nuovi specifici progetti o variazioni organizzative rilevanti (e.g. struttura, ruoli, deleghe, etc.);
- evoluzione dei modelli di produzione e/o erogazione dei servizi;
- cambiamenti nel contesto giuridico-normativo di riferimento (e.g. normativa comunitaria, Leggi e Decreti, disposizioni di vigilanza, etc.)
- segnalazioni da parte delle U.O. della necessità di formalizzare specifiche prassi operative;
- razionalizzazione dei processi aziendali.

è fatto obbligo a ciascun Esponente aziendale coinvolto di rappresentare tempestivamente tali circostanze al proprio Responsabile, che provvederà ad interessare il responsabile della procedura stessa.

Risultano Principi di Comportamento, vincolanti tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto espresso di porre in essere comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 c.s.m.;
- il divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene non sostanzino ex se un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo, o esserne strumento, o agevolarne la consumazione;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altre utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari o incaricati di un pubblico servizio, nonché di dar seguito a loro richieste di indebiti vantaggi.

Sono altresì Principi Di Controllo, rivolti a qualsiasi Esponente aziendale, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- la definizione dei Livelli autorizzativi e di controllo per il compimento di ciascuna fase operativa caratteristica di un processo;



- la Ripartizione dei poteri, delle responsabilità e dei presidi di controllo, onde impedire la concentrazione sul medesimo soggetto della gestione esclusiva ed autoreferenziale dei processi;
- una sufficiente Separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- la documentabilità delle attività di controllo, supervisione e vigilanza;
- la costante Identificazione, misurazione e monitoring dei principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi per l'esercizio dell'attività istituzionale;
- la Tracciabilità degli atti, delle operazioni e transazioni mediante idonei supporti documentali (cartacei e/o informatici) che esplicitino i caratteri e le modalità dell'operazione e i soggetti coinvolti;
- l'individuazione degli specifici Livelli autorizzativi o di supervisione commisurati alle caratteristiche e alla tipologia delle transazioni;
- la Veridicità, esaustività e aggiornamento dei dati e delle informazioni necessarie all'espletamento dei processi, all'esercizio dei controlli interni ed esterni, nonché al reporting ad Organi sociali e ad Autorità di vigilanza.

L'attribuzione di responsabilità deve essere definita evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche, ai vari livelli, ed i successivi controlli, in un unico soggetto.

I suddetti principi informano anche il Sistema di Controllo Interno, finalizzato a garantire un governo efficiente ed efficace della Società, presupposto indispensabile per l'ottenimento del beneficio di esimente da responsabilità di cui al Modello 231/01.

3.6 LE PARTI SPECIALI DEL MODELLO

Le Parti Speciali, predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto, sono composte da paragrafi contenenti:

- a) l'inquadramento normativa;
- b) l'indicazione delle diverse categorie e fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta dalla Società;
- c) le attività a rischio-reato, c.d. "sensibili", ovvero le attività nell'ambito delle quali si può potenzialmente incorrere nella commissione di uno o più reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- d) i principali soggetti aziendali coinvolti nell'ambito delle attività a rischio-reato individuate;
- e) i principi generali di comportamento;
- f) i principi di controllo specifici.

Le "Parti Speciali" sono state predisposte con riferimento alle specifiche categorie di reato a cui Koncept viene ritenuta potenzialmente esposta sulla base delle risultanze delle attività di *Risk Assessment* condotte. I reati configurabili, sulla base delle valutazioni effettuate, sono stati suddivisi nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati societari, comprensivo dei Reati di Corruzione tra privati e Market Abuse;



- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reati in materia di criminalità organizzata;
- Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi;
- Reati contro l'industria e il commercio;
- Impiego di cittadini provenienti da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Reati in violazione dei diritti d'autore;
- Reato di induzione a non rendere ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (non declinato in Parte Speciali in quanto non è identificabile una specifica attività sensibile alla commissione di tale reato)
- Reati ambientali
- Reati in violazione delle norme a tutela della sicurezza sul lavoro
- Reati contro la Personalità Individuale
- Reati informatici
- Reati Tributari
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Le Parti Speciali conseguentemente sviluppate sono dunque le seguenti:

- Parte Speciale A: "Reati contro la Pubblica Amministrazione";
- Parte Speciale B: "Reati Societari e di Market Abuse";
- Parte Speciale C: "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio";
- Parte Speciale D: "Reati di criminalità organizzata".
- Parte Speciale E: "Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi".
- Parte Speciale F: "Reati contro l'industria e il commercio";
- Parte Speciale G: "Impiego di cittadini provenienti da paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Parte Speciale H: "Reati in violazione dei diritti d'autore.
- Parte Speciale I: "Reati ambientali".
- Parte Speciale J: "Reati in violazione delle norme a tutela della sicurezza sul lavoro".
- Parte Speciale K: Reati contro la Personalità Individuale
- Parte Speciale L: Reati informatici
- Parte Speciale M: Reati Tributari
- Parte Speciale N: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Ciascuna Parte Speciale ha quindi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell'ambito di ciascun Processo Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento



delle proprie attività.

3.7 RINVIO: IL CODICE ETICO E IL SISTEMA DISCIPLINARE

Risultano componenti essenziali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

Codice Etico.

L'adozione di principi etici e delle norme di comportamento rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs n. 231/2001 e s.m.i. rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica, l'adozione di un Codice Etico (e di Condotta), quale utile strumento di governance, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico, allegato e parte integrante del Presente Modello, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Koncept srl, con l'adozione del Codice in esame, intende esprimere gli impegni e le responsabilità etiche, assunte dagli Organi Sociali e dai loro componenti, dai dipendenti, dai prestatori di lavoro temporaneo, dai consulenti e dai collaboratori a qualunque titolo, dai procuratori e da qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società stessa.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza individuare e valutare, con l'eventuale supporto di consulenti esterni, l'opportunità dell'inserimento di specifiche clausole contrattuali nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti alla luce delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a darne pronta segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

L'inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contemplate nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Presente Modello e parte integrante dello stesso.

Da un punto di vista funzionale, il Codice Etico è volto a:

- garantire l'esplicita posizione assunta dalla Società in merito ai comportamenti dovuti dai soggetti operanti in posizione di rappresentanza, di amministrazione di direzione e di persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza., dai propri collaboratori e consulenti, con particolare riferimento alle circostanze nelle quali sussistono i rischi collegati ai reati previsti dal Decreto;
- integrare i riferimenti utili all'assunzione di comportamenti operativi adeguati in ogni circostanza anche non prevedibile ovvero risultata, a seguito della valutazione del rischio, inefficiente o inefficace nell'istituzione di specifici controlli di linea e/o di revisione.

Il Sistema Disciplinare



Gli artt. 6 e 7 del Decreto, per l'effettività ed efficacia del Modello, richiedono l'adozione di un Sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare l'eventuale violazione delle prescrizioni ivi indicate. La Società ha, quindi, adottato un "Sistema Disciplinare e Sanzionatorio" che definisce la procedura di contestazione dell'addebito, di conduzione della fase istruttoria, nonché di irrogazione all'autore della violazione di misure disciplinari congrue ed efficaci, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché dalle leggi e regolamenti vigenti. Ai sensi del novellato art. 6, comma 2 bis, lett. d) in esso sono altresì previste sanzioni irrogabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante da atti discriminatori o ritorsivi, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate (Whistleblowing).

3.8 AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

L'Amministratore Unico, anche su istanza o sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento periodico del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

1. modificazioni dell'assetto interno dell'ente e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
2. cambiamenti delle aree di business;
3. modifiche normative;
4. risultanze dei controlli;
5. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di riesame periodico e saranno valutati almeno i seguenti aspetti:

- Variazioni del "catalogo dei reati" previsti dal D. Lgs. 231/01 e relativa analisi di applicabilità;
- Coerenza dei presidi adottati con l'operatività corrente;
- Variazioni dell'assetto organizzativo e delle aree di business;
- Rilievi effettuati dalle funzioni interne con rilevanza 231/01, al fine di identificare interventi "correttivi" al Modello o di componenti di esso.

L'Organismo può, comunque, proporre la revisione del Modello o di componenti di esso ogni qual volta lo ritenga necessario, ovvero qualora accerti anomalie o malfunzionamenti nell'operatività degli strumenti di prevenzione dei reati, accertate anche in esito a verifiche, riscontri, segnalazioni ricevute da Responsabili di funzioni aziendali, ovvero da whistleblower.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo



di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con l'Amministratore Unico
- **Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali;** a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale
- **Continuità di azione,** al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- **Autonomia ed indipendenza:** non attribuzione, né esercizio, di compiti operativi presso l'ente e disponibilità di un proprio budget di spesa;
- **Professionalità:** conoscenze ed esperienze specialistiche, proprie di chi svolge attività ispettiva e legale;
- **Continuità d'azione:** esercizio non occasionale delle funzioni e creazione di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Costituiscono cause di ineleggibilità e di incompatibilità per la nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la sussistenza di condanne definitive per qualunque delitto non colposo che comporti la pena della reclusione e comunque per quelle condanne che comportino una pena che preveda l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
- l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- una sentenza di condanna non passata in giudicato, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'applicazione di misure cautelari personali a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Non possono essere nominati, altresì, coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, nonché coloro con conflitti d'interesse tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti da



svolgere.

Ove un componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, l'AU, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità; trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'AU dovrà revocare il mandato.

Durante il periodo su richiamato, stabilito dall'AU, il componente dell'Organismo è sospeso dalle sue funzioni.

L'incompatibilità con la funzione, di un componente dell'Organismo, determina la sua immediata ed automatica decadenza dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza decade automaticamente e nel suo complesso se la società subirà una condanna passata in giudicato ai sensi del D. Lgs 231/2001 o subirà un provvedimento penale definito tramite il cosiddetto patteggiamento o risulterà, accertata dagli atti, l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo secondo quanto previsto dall'art.6 comma1 lettera d) del Decreto.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione di ODV Monocratico che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

4.2 NOMINA E COMPENSO

L'Organismo è nominato con deliberazione dell'Amministratore Unico. All'atto della nomina, lo stesso AU assicura all'Organismo le condizioni di autonomia e continuità di azione previste e ne stabilisce il compenso.

La Società comunica formalmente la nomina attraverso un'apposita lettera di incarico ed il soggetto "nominato", qualora non sussistano ostacoli all'assunzione dell'incarico, lo deve accettare formalmente.

La Società informa tutti i livelli organizzativi della Società dell'incarico conferito all'Organismo di Vigilanza, mediante un comunicato "interno", nel quale saranno esplicitati i compiti, i poteri e le responsabilità attribuiti all'Organismo.

Il comunicato interno dovrà precisare, inoltre, la collocazione organizzativa dell'Organismo e quali saranno le modalità che definirà l'Organismo per la gestione dei "flussi informativi".

4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE

Al fine di garantire un'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, la durata dell'incarico è fissata in un triennio, eventualmente rinnovabile con



delibera dell'AU; in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica fino alla nomina del successore.

L'incompatibilità con la funzione, di un componente dell'Organismo, determina la sua immediata ed automatica decadenza dall'incarico.

4.4 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'AU assegna, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate allo stesso AU. L'assegnazione del budget permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

4.5 I COLLABORATORI DELL'ODV (INTERNI ED ESTERNI)

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche "Collaboratori interni") che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture della Società, se previste, a ciò specificamente preposte.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (di seguito, anche "Collaboratori esterni") dotati di requisiti di professionalità e competenza, retribuiti mediante il budget annuale assegnatogli. Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti, all'atto della nomina, devono rilasciare all'Organismo apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente paragrafo 4.1.

4.6 POTERI E RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.



Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- Sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/01;
- Sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- Sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni societarie o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi societari in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- Disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
- Effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- Promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001 e formulare all'AU eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
- Coordinarsi con i responsabili di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- Monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- Raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- Supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001;
- Esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- Segnalare periodicamente alle funzioni competenti, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, l'AU e il DG.
- Vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;



- Rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

L'Amministratore Unico curerà l'adeguata comunicazione all'interno della Società, dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dell'incarico.

Le divulgazioni di tali informazioni potranno essere effettuate solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice di Etico previsto dal

D. Lgs. 231/2001, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

L'adempimento di tale attività informativa sostanzia un obbligo giuridico, la cui violazione comporta il sanzionamento disciplinare.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- criticità che emergono dall'attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali addette;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evincano lo svolgimento di indagini, anche



nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere l'ente;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative (es. organigrammi, procedure) copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Deve essere altresì portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai Dipendenti che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello predisposto.

All'Organismo di Vigilanza deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe, dei poteri e delle procedure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

L'elenco dettagliato dei dati e delle informazioni da far pervenire all'Organismo di Vigilanza è contenuto nella procedura aziendale relativa ai flussi informativi dell'OdV, tempo per tempo mantenuta e validata dall'OdV e facente parte del complessivo sottosistema dei controlli interni a presidio dei rischi 231.

In capo a ciascun Responsabile, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richiesti o previsti dal presente Modello.

Il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può:

- Effettuare la segnalazione in forma scritta anche mediante l'utilizzo del modello di comunicazione, eventualmente predisposto allo scopo;

- Mediante invio delle proprie segnalazioni, a mezzo posta prioritaria, alla sede della Società o a mezzo e – mail alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

4.8 SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE - WHISTLEBLOWING

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "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" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017), avente lo scopo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno



di enti pubblici e privati.

L'articolo 2 della legge n. 179/17 è intervenuto sul Decreto 231 inserendo all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla gestione dell'istituto c.d. Whistleblowing.

In particolare, l'art. 6 comma 2-bis - ai fini del giudizio di idoneità del Modello 231 - richiede l'adozione ed attuazione da parte dell'organo dirigente delle seguenti misure aggiuntive:

- *uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;*
- *nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

La Legge n. 179/17 ha poi inserito, all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01, due ulteriori disposizioni in materia lavoristica a tutela dei soggetti "segnalanti" e contenute nei commi 2-ter e 2-quater:

Comma 2-ter. "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo";

Comma 2-quater. "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

4.9 IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING DELLA SOCIETA'

Koncept ha adottato un'apposito Regolamento Whistleblowing, inserito tra gli allegati



della presente Parte Generale del modello 231 (ALL. G) in osservanza dei principi di carattere generale che l'ANAC ha formulato nel 2015 con riferimento alla regolamentazione del whistleblowing nel settore pubblico nonché della nota illustrativa pubblicata nel gennaio 2018.

La Società ha deciso di non dare alcun seguito ad eventuali segnalazioni anonime che pertanto non saranno ritenute meritevoli di attenzione.

Nello specifico, la presente procedura identifica e definisce:

- la tutela della riservatezza;
- il contenuto delle segnalazioni;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria;
- la gestione delle segnalazioni;
- le responsabilità del segnalante;
- gli obblighi del destinatario delle segnalazioni;
- la conservazione documentale.

Il destinatario delle segnalazioni in caso di whistleblowing è l'ODV.

Chiunque dei soggetti coinvolti riceva erroneamente la segnalazione deve darne pronta informativa agli altri con le opportune modalità di tutela della riservatezza del segnalante.

Ai fini della Presente Parte Generale, si citano le modalità di trasmissione delle segnalazioni, rimandando alla predetta Procedura per gli opportuni approfondimenti.

Nello specifico, le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato e può essere effettuata – con garanzia di anonimato- con le seguenti modalità:

- mediante invio di email all'indirizzo : odvkoncept@gmail.com, quale casella dedicata alle segnalazioni. NON anonime, ma certamente riservate e senza diffusione dei dati del segnalante come previsto dalla legge;
- mediante uso della cassetta postale
- mediante invio per posta all'indirizzo della Società, indirizzata alla c.a. dell'ODV.
- mediante la compilazione del modello allegato al Regolamento sopra citato, da inviare in busta chiusa e sigillata con l'indicazione della dicitura "Riservato" al Referente 231.
- qualsiasi comunicazione attinente ad eventuali responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. potrà essere effettuata al seguente indirizzo: "Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i., Konzept srl presso – Via Francesco Baracca, 1/C/1° piano, 50127 Firenze FI" o inviandola al seguente indirizzo di posta elettronica: paolomascitelli@pec.ordineavvocatilivorno.it.

È garantita la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia.



4.10 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare all'Amministratore Unico;
- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale (ove designato) o altro Organismo di Controllo, per quanto di competenza, previa informativa al al Direttore Generale.

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D. Lgs. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.11 RAPPORTO CON IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale (o l'Organo di controllo eventualmente designato), per l'affinità professionale ed i compiti attribuiti dalla legge vigente, è uno degli interlocutori "istituzionali" dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, il Collegio Sindacale:

- prende visione, su base periodica, della relazione che l'Organismo di Vigilanza predispone per il l'Amministratore Unico circa:
 - o l'attività svolta;
 - o le eventuali criticità (e spunti di miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o di eventi interni alla Azienda, sia in termini di efficacia del Modello;
- può interloquire con l'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento o presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello Organizzativo o a situazioni specifiche.



Con riferimento ai rapporti tra Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale, si stabilisce:

- la facoltà per l'OdV di richiedere al Presidente del Collegio Sindacale la convocazione del Collegio stesso per motivi urgenti;
- la facoltà per il Collegio Sindacale di convocare l'OdV in qualsiasi momento qualora ne ravvisi la necessità;
- l'obbligo per l'OdV di riferire immediatamente al Collegio Sindacale se emergono elementi che fanno risalire la commissione o il tentativo di commissione di un reato al massimo vertice esecutivo.

5. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE E FORMAZIONE

5.1 PREMESSA

Affinché il Modello Organizzativo sia «efficacemente attuato» è necessario che i destinatari dello stesso siano adeguatamente formati sul dettato normativo del d.lgs. 231/2001, ma anche e soprattutto sui contenuti del Modello adottato in coerenza con le caratteristiche tipiche dell'impresa e del contesto in cui opera, contenuti che devono essere in grado di orientare il comportamento di tutti gli operatori – a qualunque livello – in modo che essi possano operare in sicurezza per sé e per la loro organizzazione.

In considerazione di ciò, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Secondo quanto previsto all'interno delle Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.lgs 231/01):

- per quanto concerne la Formazione: “deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari e che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta”; la formazione di ciascun lavoratore / operatore deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. La formazione e l'addestramento devono essere organizzati secondo i fabbisogni rilevati periodicamente dall'ente.
- per quanto concerne la Comunicazione: “essa deve riguardare il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta”.

Obiettivo della Società è quindi quello di estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'ente in forza



di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

5.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ogni informazione riguardante l'adozione e, successivamente, l'aggiornamento (periodico o ad evento) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ovvero di componenti di esso, viene prontamente comunicata a tutti gli Esponenti aziendali a cura dell'Amministratore Unico, mediante avviso o circolare, formalmente trasmessa e riscontrata dal destinatario.

Ogni Esponente aziendale riceve al momento dell'assunzione, o successivamente al momento dell'adozione del documento, copia (cartacea o informatica) del Modello 231 della Società e dei documenti allegati e correlati. Resta ferma per esso la possibilità di accedere mediante la intranet aziendale e consultare la documentazione costituente il Modello, i componenti di esso e la documentazione correlata.

La diffusione si articola nelle operazioni di "internalizzazione" "del Modello a favore di tutti gli Esponenti aziendali e di "esternalizzazione" di componenti specifici di esso (Codice etico; Protocolli comportamentali di parte Generale; Sistema Disciplinare) a favore degli Stakeholders mediante pubblicazione sul Sito aziendale, ovvero consegna di copia ai Collaboratori della società (es. consulenti, fornitori, outsourcers).

5.3 PIANO FORMATIVO

L'attività di formazione sul Decreto 231/01 e sui contenuti del Modello adottato dalla Società deve essere promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà avvalersi anche di consulenti esterni.

L'attività dell'OdV si estrinsecherà principalmente:

- i. nella partecipazione al processo di definizione del Piano di formazione;
- ii. in un'attività di monitoraggio sull'effettività e sull'efficacia della formazione erogata (es: verifica sull'adeguatezza delle iniziative intraprese per assicurare la più ampia partecipazione dei personali ai corsi di formazione, valutazione coerenza dei corsi effettuati rispetto ai contenuti del MOG e ai rischi effettivi, verifica sulla differenziazione dei corsi di formazione in base alla tipologia di dipendenti a cui è rivolta, ecc);
- iii. nell' identificare eventuali azioni da sollecitare per promuovere le attività di formazione attese.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e della sua diffusione nel contesto aziendale, si articola tenendo



conto delle diverse aree di rischio e delle differenti qualifiche del personale che opera all'interno dell'ente.

Il Piano di Formazione deve essere predisposto dalla funzione competente, in coordinamento con l'OdV, e approvato dall'Alta Dirigenza e prevede l'erogazione di seminari iniziali, estesi di volta in volta a tutti i neo assunti e di seminari di aggiornamento previsti in caso di revisione del Modello in relazione alle mutate condizioni normative / societarie.

5.4 EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

A. MODALITA' DI EROGAZIONE

L'attività di formazione che la Società intende implementare è finalizzata ad assicurare che tutto il personale sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello stesso.

I singoli moduli formativi devono essere erogati da formatori, interni o esterni all'azienda di comprovata esperienza e adeguato c.v. professionale, attraverso attività di formazione in aula o anche attraverso piattaforme dedicate di e-learning.

Per tutte le sessioni formative è richiesta la partecipazione obbligatoria e qualsiasi astensione e/o assenza dai corsi deve essere preventivamente segnalata e adeguatamente motivata; la partecipazione ai moduli formativi deve essere documentata, con rilevazione della presenza in apertura e in chiusura della sessione formativa.

Deve, altresì, darsi evidenza dell'oggetto delle sessioni formative e del materiale utilizzato.

A conclusione dei corsi formativi sono previsti dei Test Valutativi finalizzati alla verifica della comprensione del contenuto del D. Lgs 231/01.

B. CONTENUTI DELLA SESSIONE FORMATIVA

L'attività formativa predisposta dalla Koncept srl prevede i seguenti contenuti:

- una parte introduttiva, avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs 231 e reati presupposto), i contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e i suoi elementi costitutivi, gli obiettivi e le finalità per le quali la Società ha adottato il Modello;
- una parte speciale, riguardante gli specifici ambiti operativi (conoscenza dei reati, fattispecie configurabili, aree di rischio ecc.);
- una parte concernente i comportamenti e le modalità operative da adottare da parte del personale della Società nel caso in cui si presentassero "situazioni critiche" ispirati a principi di legalità ed etica;
- una parte attinente all'efficace attuazione del Modello da parte dei dipendenti in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità;
- una parte dedicata al ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i flussi informativi allo stesso diretti;



- la segnalazione di fatti illeciti e la corretta implementazione di canali di ricezione delle segnalazioni c.d. whistleblowing.

La partecipazione ai moduli formativi è obbligatoria per ogni Esponente aziendale e deve essere documentata, con rilevazione della presenza in apertura e in chiusura della sezione formativa; successivamente, dovrà essere effettuato un feedback dell'effettivo apprendimento da parte del singolo partecipante e del livello di conoscenza/competenza acquisite. Per gli assenti va organizzata una sessione di recupero.

5.5 DIFFUSIONE AI DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a disposizione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla società.

Ai componenti degli Organi societari sarà resa disponibile copia cartacea o informatica del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche che saranno apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

5.6 DIFFUSIONE AI COLLABORATORI ESTERNI

Il Codice Etico e, eventualmente, le Sezioni dei Protocolli comportamentali inerenti le aree aziendali con le quali i collaboratori esterni (a titolo meramente esemplificativo: consulenti, outsourcers, fornitori di beni, servizi e di opere, partners, ecc.) si interfacciano, rientra nella documentazione contrattuale fornita all'atto dell'istaurazione della collaborazione.

L'accettazione scritta del presente documento da parte di ciascun collaboratore e/o consulente esterno e di coloro che forniscono beni o servizi ad uso della società costituisce condizione essenziale per la stipula del contratto di collaborazione. Con essa il Collaboratore assume l'onere di formare ed informare anche i propri dipendenti e collaboratori in merito ai contenuti dei succitati documenti, per essi vincolanti, pena la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1453 c.c. oltre al diritto da parte della Società



di ottenere il risarcimento dei danni subiti a causa del comportamento illecito realizzato.

6. ADOZIONE DEL MODELLO

L'Amministratore Unico, coadiuvato dal Direttore Generale è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

L'Amministratore Unico 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:

- modificazioni dell'assetto societario e/o organizzativo delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- 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; per tali revisioni sarà compito dell'Organo di Vigilanza provvedere alle proposte necessarie.

Inoltre, la Società medesima, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure e degli altri elementi del sistema di controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello, adottato con delibera dell'AU, deve essere messo a disposizione di tutti i destinatari, tenuti alla sua applicazione.

L'Organo Amministrativo cura la divulgazione e la diffusione, affinché il Modello ed il Codice Etico siano conosciuti e messi a disposizione di chiunque, ed in particolare di tutti i soggetti tenuti alla loro osservanza. Il mancato rispetto darà luogo alle sanzioni ivi previste.

L'Organo Amministrativo assicura lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'organizzazione l'importanza di ottemperare senza riserve ad ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare, a seconda dei livelli e delle responsabilità, le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di compliance al Modello;
- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.

**Allegati**

- a) Codice Etico
- b) Sistema Disciplinare
- c) Catalogo dei reati e degli Illeciti Amministrativi ex Decreto Legislativo n. 231/2001
- d) Regolamento Organismo di Vigilanza
- e) Struttura Organizzativa
- f) Flussi da e verso ODV
- g) Analisi dei Rischi
- h) Regolamento whistleblowing

