

**ISCOM FORMAZIONE PER LE IMPRESE
SOCIETA' CONSORTILE A R.L.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, n. 231**

**ANNO
2024**

INDICE

Paragrafo	Pagina
Definizioni	3
Sezione 1 – Parte Generale	5
1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, N. 231 in materia di Responsabilità Amministrativa Delle Persone Giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica	5
2. Le sanzioni previste nel decreto a carico dell'ente	12
3. Le condotte esimenti la responsabilità amministrativa	16
4. Il Modello	17
5. L'organismo di vigilanza	22
6. Il Codice Etico	28
7. Il sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente modello e delle norme-disposizione richiamate	37
Sezione 2 – Parte Speciale	41
8. La struttura organizzativa, sistema di deleghe e procure	42
9. Analisi dei rischi	48
10. Mappatura dei rischi ai sensi del d.lgs. 231/01	63
Protocolli per la prevenzione dei reati	
Sezione 3 – Parte Speciale	84
11. Modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro	

DEFINIZIONI

“Aree a Rischio Reato”: le attività aziendali nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati e degli illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

“Appendice”: il documento che contiene, suddivise per ciascuna categoria di reato ritenuta applicabile e rilevante dalla Società, l’elenco delle Procedure adottate ed attuate da quest’ultima per prevenire la commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

“ISCOM” o la **“Società”**.

“CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Commercio per i Dipendenti di Aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

“Codice Etico”: il codice interno di comportamento predisposto approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l’insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001.

“Collaboratori”: coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.

“Decreto” o **“D. Lgs. n. 231/01”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

“Destinatari”: i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti (ivi inclusi i Dipendenti e i Terzi).

“Dipendenti”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

“Documento”: il presente documento di sintesi, composto dalla Parte Generale e dalle singole Parti Speciali.

“Ente”: le persone giuridiche soggette alla responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

“Fornitori”: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partners.

“Informativa”: la dichiarazione che **ISCOM** fa sottoscrivere ai propri amministratori o dipendenti circa l’obbligo di osservanza delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 231/01 nello svolgimento di attività e/o servizi resi a favore della ISCOM.

“Modello”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e relative Parti Speciali), incluso il Codice Etico e qualsivoglia procedura, protocollo, policy e/o regolamento, linea guida interna, ordine di servizio, ecc. ivi richiamati.

“Organismo di Vigilanza o OdV”: l'organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al relativo aggiornamento.

“Parte Generale”: la parte introduttiva del Documento avente natura informativa e contenente la regolamentazione dei principali dettami del Decreto, i principi a cui la **ISCOM** si è ispirata nella costruzione del Modello, nonché il Sistema Sanzionatorio.

“Parti Speciali”: le singole parti del Documento contenenti la descrizione dei reati ritenuti pertinenti dalla **ISCOM** alla propria realtà aziendale, nonché l’indicazione delle Aree a Rischio Reato e delle misure correttive adottate ai fini di prevenire la commissione degli stessi.

“Partners”: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito delle Aree a Rischio Reato.

“Pubblica Amministrazione o PA”: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

“Procedure”: l’insieme di procedure, protocolli aziendali, Codice Etico, Sistema Sanzionatorio e sistema delle deleghe adottati dalla Società.

“Reati”: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

“Sistema Sanzionatorio”: il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello.

“Soggetti Apicali”: le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo).

“Soggetti Sottoposti”: persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali.

“Statuto dei Lavoratori”: la Legge 20 maggio 1970 n. 300.

“Terzi”: a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, Fornitori, Collaboratori, consulenti, agenti, Partners, controparti contrattuali e terzi in genere.

“Violazione”: la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

SEZIONE 1 – PARTE GENERALE

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e successive modifiche) che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto.

L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.1.1 Le persone soggette al D. Lgs n. 231/01

Le persone soggette al Decreto possono essere:

persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: d'ora, innanzi, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”);

persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”). Rientrano tra i Soggetti Sottoposti (i) i dipendenti, ossia i soggetti che hanno con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato; nonché (ii) tutti “quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”.

1.1.2 I reati previsti dal D. Lgs n. 231/01

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ex articoli 24 e 25 del Decreto ed in particolare:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.);

- truffa (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. – art. 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p. – art. 319 bis c.p. - art. 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter - art. 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 – art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità 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.).
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.)

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, recante la ratifica e l'esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica, così come previsti dall'articolo 24-bis del Decreto, ed in particolare:

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.) [falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria di cui, rispettivamente, agli artt. 476 c.p., 477 c.p., 478 c.p., 479 c.p., 480 c.p., 481 c.p., 482 c.p., 483 c.p., 484 c.p., 485 c.p., 486 c.p., 487 c.p., 488 c.p., 489 c.p., 490 c.p., 492 c.p., 493 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 od 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 soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).

Delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 24-ter, ed in particolare:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

- associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, 6° comma, c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- 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, 2° comma, lett. a), n. 5, c.p.p.).

Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-bis, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, ed in particolare:

- 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 valore di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di 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 o disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-bis.1., ed in particolare:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- 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 di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Reati in materia societaria introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-ter ed in particolare:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- [falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- [falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 27, D. Lgs. n. 39/2010, già art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c., come modificato dall'art. 37, comma 35, D.Lgs. n. 39/2010);
- indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quater, ed in particolare:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- reato di 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. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e (art. 302 c.p.).

Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quater.1, ed in particolare, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Delitti contro la personalità individuale introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-quinquies, ed in particolare:

- 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.);

- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-sexies, ed in particolare:

- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. a (c.d. "insider trading");
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. b (c.d. "tipping");
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. c (c.d. "tuyautage");
- manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro introdotti dall'articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, così come previsti dall'articolo 25-septies del Decreto, ed in particolare:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-octies e reato di autoriciclaggio introdotto dalla L. 15.12.2014 n. 186 che ha integrato l'art. 25-octies, ed in particolare:

- 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.).

Reati contro l'economia pubblica

- trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-novies, ed in particolare i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:

- art. 171, 1° comma, lett. a-bis), e 3° comma, Legge n. 633/1941;
- art. 171-bis, 1° e 2° comma, L. n. 633/1941;
- art. 171-ter, 1° comma, lett. a), b), c), d), e), f), f-bis), h), L. n. 633/1941;
- art. 171-ter, 2° comma, lett. a), a-bis), b), c), L. n. 633/1941;
- art. 171-septies, L. n. 633/1941;
- art. 171-octies, L. n. 633/1941.

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-decies.

Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, che vengono di seguito elencati:

- associazione per delinquere (articolo 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (articolo 416-bis c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

Reati ambientali, introdotti dall’articolo 2, comma 2, del Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l’articolo 25-undecies, reati ambientali introdotti dalla L. 22 maggio 2015 n. 68 che ha inserito nel codice penale il titolo 6 bis, nonché modificato l’art. 25-undecies D.Lgs. 231/01, ed in particolare i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:

- art. 727-bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette);
- art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto);
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (“Codice dell’Ambiente”), articolo 137 (Sanzioni Penali) ed, in particolare, dalle condotte di cui al comma 2, comma 3, comma 5 (primo e periodo), comma 11, comma 13;
- art. 733-bis c.p. (Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto);
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (“Codice dell’Ambiente”), articolo 137 (Sanzioni Penali) ed, in particolare, dalle condotte di cui al comma 2, comma 3, comma 5 (primo e periodo), comma 11, comma 13;
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152, art. 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata) ed, in particolare, dalle condotte di cui al comma 1 lettera a) e lettera b), comma 3 (primo e periodo), comma 5, comma 6;
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152, art. 257 (Bonifica dei siti) ed, in particolare, dalle condotte di cui al comma 1, comma 2;
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152, art. 258 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari) ed, in particolare, dalle condotte comma 4 (periodo);
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152, art. 259 (Traffico illecito di rifiuti), ed, in particolare, dalle condotte di cui al comma 1;
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152, art. 260 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti) ed, in particolare, dalle condotte di cui al comma 1 e 2;
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152, art. 260-bis (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti) ed, in particolare, dalle condotte di cui ai commi 6, 7 (e terzo periodo) e 8 (primo periodo);
- reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152, art. 279, comma 5;
- art. 1, commi 1 e 2 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 2, commi 1 e 2 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150;
- art. 3-bis, comma 1 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150;

- art. 6, comma 4 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150;
- reati previsti Legge 28 dicembre 1993, n. 549, art. 3, comma 6 (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive);
- reati previsti dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202, artt. 8 e 9 (Inquinamento doloso e inquinamento colposo).
- reati previsti dalla L. 22 maggio 2015 n. 68 [Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente] art. 452 bis c.p. (inquinamento ambientale), art. 452 quater c.p. (Disastro ambientale), art. 452 quinquies (Delitti colposi contro l'ambiente), art. 452 sexies c.p. (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività e materiale a radiazioni ionizzanti art. 452 octies c.p. (Delitti associativi aggravati), art. 452 septies c.p. (Impedimento del controllo).

Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, che ha disposto l'introduzione nel D. Lgs. n. 231/01 dell'articolo 25-duodecies ed in particolare il reato previsto dalla seguente disposizione di legge: articolo 22, comma 12 bis D.Lgs. 286/1998 (c.d. Testo Unico Immigrazione).

Il D.Lgs 109/2012 del 16 luglio 2012 ed entrato in vigore il 09 agosto 2012 ha introdotto all'interno del D.Lgs 231/01 l'art. 25-Duodecies che collegato alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs 286/1998 sanziona l'impiego da parte dell'impresa di lavoratori stranieri, cittadini di paesi terzi, privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato in presenza delle seguenti condizioni alternative fra loro:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603bis c.p.)

La L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, ha parzialmente modificato i reati già presenti in

materia di corruzione e concussione ed ha infine introdotto tra i reati presupposto di Responsabilità Amministrativa le seguenti fattispecie:

- □ art. 319-quater c.p. – Induzione indebita a dare o promettere utilità: che prevede, salvo che il fatto costituisca più grave reato, la punibilità del pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio soggetto che abusando della sua qualità o dei suoi poteri induce taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o un terzo, denaro o altra utilità ed altresì del soggetto che dà o promette il denaro o altra utilità.
- art. 2635, co. 3 c.c. – Corruzione tra privati che prevede la punibilità dell'Ente il cui soggetto apicale o subordinato, sia stato soggetto corruttore attivo, inducendo, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità per sé o per altri, gli amministratori i direttori generali i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari i sindaci e liquidatori di altro soggetto privato, a compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società.

Come si avrà modo di meglio precisare in seguito, non tutti i reati sopra elencati sono stati considerati rilevanti per la realtà della **ISCOM**.

Reati contro il patrimonio culturale (art. 518 bis e ss c.p.)

Riciclaggio di beni culturali, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 sexies e terdecies c.p.)

2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

2.1 Le sanzioni in generale

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti: (i) sanzioni pecuniarie, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca e (iv) pubblicazione della sentenza.

2.1.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è applicata per "quote" e determinata dal giudice, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille (in base alla gravità del fatto, al grado di

responsabilità dell'Ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti).

Il valore di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. n. 231/01). Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

Le sanzioni pecuniarie sono ridotte da 1/3 alla metà in relazione alla commissione nelle forme dell'esperimento del TENTATIVO di commissione dei delitti ex art 26 D.Lgs 231/01.

Art. 12 del D. Lgs. n. 231/01: casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad € 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo; • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Art. 26 del D. Lgs. n. 231/01: casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.	Presupposti
Da 1/3 a 1/2	La commissione del/i delitto/i è stata tentata

2.1.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e, in particolare, per le seguenti tipologie:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- b) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- d) reati di falsità in monete, carte di credito e valori di bollo (art. 25-bis del Decreto);
- e) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del Decreto);
- f) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- g) reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- h) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- i) omicidio colposo e lesioni grave o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- j) ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- k) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- l) delitti di natura transnazionale individuati dall'articolo 10 della legge 146/2006 (Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale);
- m) delitti contro l'ambiente (art. 25 undecies del Decreto).

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere irrogate le sanzioni interdittive, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 231/01, ossia:

- a) *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- b) *“in caso di reiterazione degli illeciti”*.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- a) *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- b) *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- c) *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Parimenti, ai sensi dell'articolo 45 del Decreto, qualora sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, su richiesta del pubblico ministero il giudice può decidere con ordinanza l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2 del Decreto.

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Le sanzioni pecuniarie sono ridotte da 1/3 alla metà in relazione alla commissione nelle forme dell'esperimento del **TENTATIVO** di commissione dei delitti ex art 26 D.Lgs 231/01.

2.1.3 La confisca

Ai sensi dell'articolo 19 del D. Lgs. n. 231/01, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

2.1.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

Infine, si precisa che il giudice può altresì disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto; ovvero
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, come previsto dall'art. 54 del Decreto.

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

3.1 I modelli di organizzazione e gestione in generale e l'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente.
- e) in caso di delitti tentati, volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari per limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente - all'articolo 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 Le linee guida di Confindustria

Sulla base delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli 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, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull' idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida di Confindustria. Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato i seguenti punti fondamentali:

a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;

b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono le seguenti:

- predisposizione di un codice etico che fissa le linee di comportamento generali;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - I. autonomia ed indipendenza;
 - II. professionalità;
 - III. continuità di azione;
 - IV. onorabilità.

c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

MODELLO

4.1 La società ISCOM

Anagrafica della Società

Impresa: ISCOM FORMAZIONE PER LE IMPRESE SOCIETA' CONSORTILE A R.L.
Indirizzo Sede legale: Via Giordano Bruno, 118 - 47521 CESENA (FC)
Indirizzo altre sedi: SEDE SECONDARIA n. FO/2: p.zza U. Comandini, 17 – Cesenatico
Comparto di attività in cui opera l'impresa: ATTIVITA' DI CONSULENTI DEL LAVORO
Iscrizione al Registro Imprese di FORLI' - CESENA N° FO278535 Data 15.10.1997
Codice di classificazione ATECORI 2007 riferito all'attività principale: 69.20.3
Oggetto sociale:

LA SOCIETA' CONSORTILE E' SENZA FINI DI LUCRO.

LA SOCIETA' CONSORTILE OPERA CON LE IMPRESE, LE ASSOCIAZIONI CONSORZIATE, GLI OPERATORI ECONOMICI, IN GENERE, LE LORO ORGANIZZAZIONI ED I LORO CONSORZI, CON GLI ENTI PUBBLICI, OPERANTI SIA IN ITALIA CHE ALL'ESTERO, NONCHE' CON I PRIVATI.

LA SOCIETA' CONSORTILE, PER CONTO DELLE IMPRESE E DELLE ASSOCIAZIONI CONSORZIATE, POTRA' PROMUOVERE, ORGANIZZARE E GESTIRE INIZIATIVE ED INTERVENTI VOLTI:

-A MIGLIORARE LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEGLI OPERATORI DELL'IMPRESA E A QUALIFICARE COLORO CHE INTENDONO INTRAPRENDERE UN'ATTIVITA' ECONOMICA;

-A PREPARARE ED AGGIORNARE PROFESSIONALMENTE IL PERSONALE DESTINATO ALLE AZIENDE, ALLE ORGANIZZAZIONI DEGLI OPERATORI ECONOMICI E AI LORO CONSORZI, AGLI ENTI PUBBLICI;

-A REALIZZARE AZIONI FORMATIVE IN SENSO AMPIO ANCHE PER STUDENTI E PRIVATI CITTADINI;

-A PRESTARE ASSISTENZA TECNICA A FAVORE DELLE IMPRESE, ATTRAVERSO L'OFFERTA DI SERVIZI DI INFORMAZIONE E DI CONSULENZA PER LA LOCALIZZAZIONE OTTIMALE DELL'ESERCIZIO, PER L'ADOZIONE DI TECNICHE GESTIONALI E MERCANTILI PIU' RAZIONALI, PER LA PREDISPOSIZIONE E LA REALIZZAZIONE DI PROGETTI DI SVILUPPO DELL'IMPRESA, ANCHE MEDIANTE L'OFFERTA DI SERVIZI DI CONSULENZA E ASSISTENZA IN MATERIA GESTIONALE;

-SVOLGERE OGNI ALTRA ATTIVITA' NELL'INTERESSE COMUNE DELLE IMPRESE E DELLE ASSOCIAZIONI CONSORZIATE.

NEL PERSEGUIRE I PROPRI OBIETTIVI, LA SOCIETA' CONSORTILE CURA ALTRESI', LE ATTIVITA' DI STUDIO E DI RICERCA SUI FABBISOGNI DI FORMAZIONE, SULLA DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI, DELLE METODOLOGIE DELLE TECNICHE DIDATTICHE; CURA INOLTRE L'ELABORAZIONE DI MATERIALE DIDATTICO, NONCHE' L'ATTIVITA' DI SPERIMENTAZIONE SULLE TEMATICHE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE; INOLTRE, LA SOCIETA' CONSORTILE, POTRA' SVOLGERE ATTIVITA' EDITORIALE IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI PERSEGUITI.

LA SOCIETA' CONSORTILE TRAMITE ACCORDI E CONVENZIONI PUO' COLLABORARE OPERATIVAMENTE, TECNICAMENTE E SCIENTIFICAMENTE CON ORGANI ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI, CON ORGANIZZAZIONI SINDACALI, CON IMPRESE ITALIANE E STRANIERE PER LO SVILUPPO DELLE INIZIATIVE GIUDICATE IDONEE AL RAGGIUNGIMENTO DELLE PROPRIE FINALITA'.

LA SOCIETA' CONSORTILE POTRA', INOLTRE, COMPIERE TUTTE LE OPERAZIONI COMMERCIALI, INDUSTRIALI, MOBILIARI ED IMMOBILIARI E COMPIERE, SENZA RESTRIZIONE ALCUNA, TUTTO QUANTO NECESSARIO ED UTILE A FAVORIRE IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OGGETTO DELLA SOCIETA' CONSORTILE STESSA.

INOLTRE POTRA' COMPIERE OPERAZIONI FINANZIARIE DI QUALUNQUE GENERE, PRESTANDO IN PARTICOLARE GARANZIE REALI E PERSONALI A FAVORE DI ALTRE SOCIETA' OD IMPRESE, QUALI CHE SIANO IL LORO OGGETTO E LA LORO ATTIVITA', NONCHE' ASSUMERE DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE INTERESSENZE E PARTECIPAZIONI IN ALTRE SOCIETA' OD IMPRESE AVENTI OGGETTO ANALOGO OD AFFINE O COMUNQUE CONNESSO AL PROPRIO NEI LIMITI CONSENTITI DALLA LEGGE.

P. IVA: 02533240400

Codice fiscale: 02533240400

Tel.: 0547 _____

Fax: 0547 _____

E-mail: _____

PEC: iscomcesena@pec.it

Legale Rappresentante: Dott. Pietro Babini (Presidente Consiglio di Amministrazione)

Consiglieri:

Pietro Babini (Presidente CDA), Alverio Andreoli (Vice Presidente CDA), Egisto

Dall'Ara (Consigliere), Angelo Malossi (Consigliere), Giancarlo Andrini (Consigliere)
Deleghe di funzioni: DA INSERIRE SE ESISTENTI
Nr. dipendenti: 15
Responsabile R.S.P.P.: Dott.ssa Camilla Bracciaroli
Collegio sindacale: NO
Revisore Legale: Dott.ssa Cerase Mattei
Valutazione rischi: SI'
Precedenti penali degli Amministratori: NO

ISCOM è in continua evoluzione e nell'ottica di miglioramento continuo, ha ottenuto la seguente certificazione: (AGGIUNGERE SE CI SONO ALTRE CERTIFICAZIONI)

-  **ISO 9001 (sistema di gestione della qualità)**
- **Nonché certificazione da parte della Regione Emilia Romagna**

ISCOM, coerentemente con i propri principi etico-sociali e la propria tradizione di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, in linea con le proprie finalità e a quanto indicato negli atti societari, ritiene opportuno attuare il Modello di organizzazione e Gestione previsto dal Dlgs 231/01.

ISCOM con l'adozione del Modello, si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di Protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e di eventuali sanzioni.

In particolare, con questo documento ISCOM intende comunicare ai destinatari (tutti coloro che operano per e con la ISCOM) il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio.

Il Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione in data del _____

4.2 Le finalità del Modello

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale della ISCOM e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti, nonché di tutti i Destinatari. Tutto questo, affinché questi ultimi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente Modello è stato predisposto dalla ISCOM sulla base dell'individuazione delle unità organizzative a possibile rischio, in seno alle quali cioè si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati.

Il presente Modello si propone come finalità di:

- a) descrivere il sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- b) rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della ISCOM, ed in particolare quelli impegnati nelle Aree a Rischio Reato, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, rispettivamente nei confronti loro e della Società;
- c) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) confermare che la ISCOM non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono sempre e comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società, anche qualora la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio.

4.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E', infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Fermo restando quanto sopra, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

4.4 La costruzione del Modello e la sua adozione

Alla luce di quanto esposto al precedente paragrafo 4.1, nella costruzione del presente Modello la Società ha, inoltre, ritenuto opportuno tenere in considerazione le Aree a Rischio Reato relative ad attività svolte e gestite dalla ISCOM.

Ne consegue, pertanto, che le Parti Speciali del presente Documento, contengono l'indicazione delle Aree a Rischio Reato della ISCOM gestite da personale della Società.

Quanto poi alla costruzione del presente Documento, anche sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, la redazione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) individuazione dei reati presupposto teoricamente rilevanti per la Società;
- b) individuazione delle Aree a Rischio Reato e delle potenziali modalità di commissione;
- c) svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale al fine dell'identificazione dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali in essere;
- d) identificazione dei punti di miglioramento nel sistema di controllo interno;
- e) progressivo adeguamento del sistema di controllo interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed, in particolare, al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/01.

4.5 I documenti connessi al Modello

Formano e formeranno parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico di cui al successivo Paragrafo 6;
- la struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti;
- le Procedure tese a garantire una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi, un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, ivi incluse quelle relative alla corretta gestione delle risorse finanziarie, nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;
- il sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- il Sistema Sanzionatorio, come meglio descritto nel successivo Paragrafo 7.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/01, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

- a) **Autonomia ed indipendenza.** E' necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi

che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

- b) **Professionalità.** L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- c) **Continuità d'azione.** L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine nonché essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.
- d) **Onorabilità.** L'OdV deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c., con riferimento agli amministratori e da ritenersi applicabile, ai fini del Modello, anche all'OdV;
 - non essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 ("Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità") o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 ("Disposizioni contro la mafia") e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - non aver riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (Legge Fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal Titolo XI del Libro V del Codice Civile ("Disposizioni penali in materia di società e consorzi");
 - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica.

5.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'azienda ha costituito un organismo esterno monocratico denominato Organismo di Vigilanza cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché di curare il suo aggiornamento.

L'OdV è rappresentato dal dott. Davide Mazzotti, dotato di opportune capacità tecniche e professionali.

Più precisamente, la scelta di designare quale OdV il dott. Davide Mazzotti ha la finalità di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione sopra indicati.

L'OdV vigila costantemente sull'effettiva attuazione del Modello 231, e a tal fine:

- Svolge attività ispettiva con modalità predeterminate e approvate dall'organo dirigente
- Ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello 231
- Può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'azienda nell'ambito delle aree a rischio individuate al Punto 1.2 e dei processi sensibili indicati al Punto 1.3, anche senza preventiva autorizzazione del CdA
- Riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello 231
- Propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste al Punto 1.7

- Sottopone il Modello 231 a verifica periodica e ne cura l'aggiornamento, proponendo al CdA le opportune modifiche. In particolare:
 - Verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggiore rilevanza, conclusi nelle aree a rischio;
 - Attività di monitoraggio sull'effettività del Modello 231, che ha lo scopo di verificare quale sia il grado di coerenza tra le prescrizioni del Modello stesso ed i comportamenti concreti dei loro destinatari
 - Verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello 231, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/01 con verifiche ed interviste a campione
- Come esito dell'insieme delle verifiche, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del CdA, in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere
- Esprime parere in merito alla adeguatezza ed idoneità delle modifiche al Modello 231, elaborate da iniziative del CdA, prima della loro adozione.

All'esito di ogni attività ispettiva, l'OdV redige un verbale il cui contenuto è comunicato al CdA.

5.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'OdV resta in carica per un anno e può essere rinnovato tacitamente di anno in anno.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- a) scadenza dell'incarico;
- b) revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- c) sopravvenienza di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 5.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- a) il caso in cui sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- b) il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- c) una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- d) il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione-

5.4 I casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dell'OdV:

- a) carenza di uno dei requisiti di onorabilità di cui al paragrafo 5.1;
- b) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento, o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto, o ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

- c) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugi o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione contabile.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'OdV è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

5.6 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto la funzione dell'OdV consiste, in generale, nel:

- a) vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso e accertare l'irrogazione delle sanzioni disciplinari;
- b) verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- c) individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa e/o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- d) verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- a) verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di proporre delle modifiche in relazione ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre la ISCOM al rischio di reato.

Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposita casella di posta elettronica: info@iscomcesena.it

L'ODV valuterà le segnalazioni senza rivelare il nominativo del mittente, sotto la propria responsabilità ed in assoluta autonomia. Le informazioni saranno trattate con assoluta riservatezza, ai soli fini previsti dal D.Lgs. 231/01 e sempre con modalità tali da tutelare e garantire il mittente. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Qualora le segnalazioni pervenissero in forma anonima, tenuto conto della delicatezza degli argomenti trattati, l'ODV anche al fine di prevenire eventuali utilizzi strumentali o meramente delatori avrà la possibilità di non valutarne il contenuto disponendo l'immediata archiviazione delle stesse;

- b) effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- d) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;

- e) verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- f) provvedere all'informativa nei confronti della Direzione e del Consiglio di Amministrazione.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- a) accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con Terzi;
- b) avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- c) conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato l'OdV vengono attribuiti a tale organo specifici poteri di spesa.

5.7 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

In ogni caso, oltre alle segnalazioni precedentemente menzionate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- b) i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali o dal Collegio Sindacale nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/01;
- c) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- d) i provvedimenti e/o notizie provenienti dalle Autorità competenti a seguito di visite ispettive effettuate nei confronti della Società e da cui sono emerse violazioni delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/01.

5.8 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha l'obbligo di informare periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, il Consiglio di Amministrazione della ISCOM dell'effettivo funzionamento del presente Modello 231.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Di ogni contatto o riunione dell'OdV con il Consiglio di Amministrazione o singoli componenti di tali organi dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'OdV è tenuto a promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione ed alla diffusione del Modello.

A questo proposito, l'OdV coopererà alla predisposizione della necessaria documentazione.

Si precisa che le attività di formazione dovranno essere effettuate con gradi di approfondimento e modalità diversi a seconda dei Destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo, la formazione nei confronti dei Soggetti Sottoposti potrà avvenire sulla base di incontri, seminari di aggiornamento periodici e, per i neo assunti, di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, la ISCOM, in stretta cooperazione con l'OdV, provvederà a curare la diffusione del Modello e delle Procedure.

Per quanto attiene la comunicazione, è opportuno che ai Terzi siano fornite apposite informative sul Modello e sulle Procedure da parte della ISCOM.

PIANO DEI FLUSSI VERSO l'OdV PREVISTI NEL MODELLO DI ISCOM

Il destinatario delle comunicazioni e segnalazioni in tabella è sempre l'OdV di ISCOM

Frequenza	Entro il	Competenza	Ambito	Contenuti
TEMPESTIVAMENTE	3 giorni lavorativi	Commercialista	Amministrazione e Finanza	Comunica eventuali criticità rilevate nella gestione amministrativa e contabile
		Tutti i Resp. di Funzione	Rapporti con la P.A.	In caso di ispezioni della P.A.: trasmissione entro le 24 ore della copia del verbale di accesso
				report sulle richieste di informazioni da parte delle autorità di vigilanza
		Legale Rappresentante	Aree sensibili ex Dlgs. 231/01	Anomalie riscontrate da Auditor esterni
		Resp.del Personale	Personale	report sull'assunzione di personale che abbia avuto esperienze pregresse nell'ambito della P.A. o abbia relazioni di parentela o affinità con dipendenti/collaboratori o soggetti che ricoprono cariche nell'ambito della P.A.
				In caso di ispezioni: trasmissione entro le 24 ore della copia del verbale di accesso
		report su modifiche organigramma sicurezza		
ANNUALE	31 dicembre	Resp.Ammministrazione	Sistemi di Certificazione	Report annuale Società di Certificazione
		Commercialista	AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Report sull'osservanza da parte degli Organi sociali della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento
		Resp.del Personale	SISTEMA DI GEST. DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	Report statistiche sugli infortuni
		Resp.Gestione ambientale	SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE	Report smaltitori

6. Il Codice Etico

Il Codice Etico contiene i principi di "deontologia aziendale" che l'Ente riconosce come propri, richiamandone l'adesione e l'osservanza da parte dell'insieme degli interlocutori interni ed esterni. L'etica è l'insieme delle norme di condotta pubblica e privata che, secondo la propria natura e volontà, una persona o un gruppo di persone scelgono e seguono nella vita e nella propria attività professionale.

Il Codice rappresenta un insieme di principi e regole la cui osservanza da parte di tutti i dipendenti

e collaboratori è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'Impresa.

Il Codice Etico aziendale deve essere portato a conoscenza dei Dipendenti, dei Collaboratori e di tutti coloro con i quali l'impresa intrattiene relazioni d'affari.

Il Codice Etico forma parte integrante e costituisce attuazione del Modello 231 adottato dall'azienda al fine della prevenzione dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione stessa da parte dei soggetti indicati dal D.Lgs. 231 del 8 Giugno 2001.

ISCOM con delibera del <...> ha deciso di adottare il Codice Etico approvato dalla Confcommercio che di seguito integralmente si riporta e diviene parte integrante del presente Modello:

Premesse

La "Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo", denominata in breve "Confcommercio-Imprese per l'Italia" o anche "Confederazione", concorre a promuovere il processo di sviluppo dell'economia italiana e di crescita civile del Paese.

Tutte le componenti del sistema confederale, ossia: sono coinvolte nel perseguimento di tale obiettivo e sono chiamate a tenere comportamenti eticamente corretti, oltre che non in contrasto con leggi, regolamenti e fonti del diritto cogenti nazionali, comunitarie ed internazionali, in linea con i principi, i valori ispiratori e gli scopi della Confederazione elencati nello Statuto di "Confcommercio-Imprese per l'Italia", di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante.

i diversi livelli del sistema;

i dirigenti associativi;

i dirigenti di struttura, i dipendenti e i collaboratori;

le imprese, gli imprenditori, i professionisti e i lavoratori autonomi che, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto di "Confcommercio-Imprese per l'Italia", sono titolari del rapporto associativo;

i rappresentanti del sistema presso enti ed organismi esterni;

A tal fine, tutti i livelli del sistema confederale, ossia:

"Confcommercio-Imprese per l'Italia";

"Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Unioni Regionali;

"Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Associazioni Provinciali;

"Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Federazioni di Settore Nazionali;

"Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Associazioni di Categoria Nazionali di cui all'art. 13, comma 3, dello Statuto di "Confcommercio-Imprese per l'Italia";

nonché gli organismi associativi costituiti ai diversi livelli, sono tenuti ad adoperarsi affinché le disposizioni contenute nel presente Codice Etico siano rispettate ed attuate compiutamente, tanto al proprio interno, quanto presso gli enti e le Entedi loro diretta emanazione o sotto il loro diretto controllo.

Le "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Unioni Regionali, le "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Associazioni Provinciali, le "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Federazioni di Settore Nazionali e le "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Associazioni di Categoria Nazionali sono altresì tenute ad adoperarsi affinché i rispettivi Statuti siano adeguati nei termini di cui allo Statuto di "Confcommercio-Imprese per l'Italia e mantenuti conformi, nello spirito e nella lettera, a quanto disposto nel medesimo Statuto.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Codice Etico.

Art.1 - Doveri generali

Tutte le componenti del sistema confederale sono tenute:

ad adottare modelli di comportamento ispirati all'integrità morale, deontologica e professionale;

ad agire con spirito di giudizio libero da condizionamenti esterni e fondato sul rispetto delle leggi dello Stato, sui valori e sulle norme della Confederazione e sui suoi obiettivi di crescita e di sviluppo nell'interesse del progresso civile, sociale ed economico del Paese e della collettività;

a rimuovere gli ostacoli che impediscono la più ampia ed effettiva partecipazione delle donne e dei giovani imprenditori, professionisti e lavoratori autonomi alla vita associativa;

ad interpretare il proprio ruolo con eticità, spirito di servizio e nel rispetto delle prerogative e dei doveri ad esso connessi.

Art. 2 - Doveri dei livelli del sistema confederale

Nei rapporti fra loro, tutti i livelli del sistema confederale, per il tramite dei rispettivi Organi, si impegnano a tenere comportamenti tendenti alla massima collaborazione e, in particolare, ispirati ai seguenti principi:

lealtà;

reciproco rispetto;

trasparenza, in particolare nella diffusione e scambio delle informazioni;

correttezza, in particolare nella gestione delle candidature sotto il profilo dell'elettorato sia attivo che passivo;

onestà e rigore nella gestione delle risorse economiche e umane.

Nei rapporti con le imprese, gli imprenditori, i professionisti e i lavoratori autonomi che, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto di "Confcommercio-Imprese per l'Italia", sono titolari del rapporto associativo, tutti i livelli del sistema confederale, per il tramite dei rispettivi Organi, sono tenuti:

a fornire una guida morale, volta ad indirizzarli verso comportamenti eticamente corretti, sia nei confronti dei consumatori che nei rapporti reciproci;

a tutelare e sviluppare l'immagine e la reputazione degli stessi, quali soggetti che contribuiscono al miglioramento del sistema-Paese;

a promuovere azioni dirette a perseguire eventuali comportamenti devianti tenuti dai soggetti di cui sopra.

Nei rapporti con soggetti terzi, quali Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni, Organizzazioni politiche e sindacali, tutti i livelli del sistema confederale, per il tramite dei rispettivi Organi, sono tenuti al rispetto dei fondamentali principi di correttezza, trasparenza, imparzialità ed indipendenza.

Art. 3 - Principi di governance del sistema confederale

Ad ogni livello del sistema confederale, la governance si attua mediante un equilibrio puntuale e rispettoso dei poteri e delle funzioni che gli Statuti assegnano a ciascun Organo e ruolo.

Per l'importanza dei poteri e delle funzioni loro assegnate, al Presidente e al Direttore o

Segretario Generale di ogni livello del sistema confederale si richiede non solo di rispettare la legge, le norme statutarie e regolamentari ed il Codice Etico in generale, ma anche di assolvere agli specifici doveri elencati ai successivi artt. 5 e 6, al fine dello sviluppo armonico dell'intero sistema.

Art. 4 - Doveri dei dirigenti associativi

Possono essere eletti o nominati alla carica di componente degli Organi associativi solo quei candidati dei quali sia stata verificata l'adesione ai principi ed ai valori propri della Confederazione e la piena integrità morale e professionale. I candidati alle cariche associative, a qualunque livello del sistema confederale, non devono aver subito condanne per reati dolosi contro la pubblica fede, il patrimonio, lo Stato o l'Unione Europea, né avere processi penali in corso per tali reati, né sentenze dichiarative di fallimento. Resta salva, in ogni caso, l'applicazione dell'art. 178 del Codice Penale e dell'art. 445, comma 2, del Codice di Procedura Penale. I candidati si impegnano ad attestare il possesso di tali requisiti ed a fornire a richiesta tutte le informazioni all'uopo necessarie.

Ad ogni livello del sistema confederale, coloro che risultano eletti o nominati componenti degli Organi associativi si impegnano:

ad assumere gli incarichi per spirito di servizio verso gli associati, l'Associazione di appartenenza, la Confederazione e la società, senza avvalersene per acquisire vantaggi personali;

a permettere che siano resi pubblici gli eventuali corrispettivi economici derivanti da gettoni di presenza, indennità, emolumenti e rimborsi percepiti per l'incarico ricevuto ;

ad agire secondo rigidi principi di correttezza, integrità, moralità, lealtà, imparzialità, responsabilità, rispetto delle procedure democratiche e del pluralismo delle idee e degli interessi;

a comportarsi con la massima autonomia ed indipendenza, prescindendo dalle proprie convinzioni politiche ed appartenenze territoriali o settoriali, in nome degli interessi più ampi degli associati, della Associazione di appartenenza e della Confederazione;

ad applicare le direttive ed i deliberati degli Organi di appartenenza e della Confederazione, esprimendo il proprio eventuale disaccordo solo nelle sedi e secondo le procedure statutariamente stabilite, promuovendo la ricerca dell'unità di intenti e della coesione all'interno della Associazione di appartenenza, della Confederazione e verso l'esterno;

a fornire al legislatore, alla Pubblica Amministrazione e ad ogni altra Istituzione interessata informazioni corrette e puntuali;

a fare uso riservato delle informazioni acquisite in ragione del proprio incarico;

a proporre all'Organo di cui fanno parte idee, progetti ed iniziative conformi alla legge e non suscettibili di procurare vantaggi o privilegi indebiti a se stessi o a terzi;

a comunicare tempestivamente all'Organo di cui fanno parte qualunque situazione che li possa porre in conflitto di interessi con l'Associazione di appartenenza o con la Confederazione;

a segnalare all'Organo di cui fanno parte qualunque fatto o atto che possa recare danno o pregiudizio alla Associazione di appartenenza, alla Confederazione ed a qualunque altro livello del sistema confederale;

a rimettere il proprio mandato qualora, per qualunque motivo personale, professionale o legato all'attività associativa, la propria permanenza in carica possa procurare un danno, anche soltanto di immagine, alla Associazione di appartenenza, alla Confederazione e agli associati;

a non partecipare, nell'esercizio della propria attività professionale, a procedure di gara, appalti o lavori in genere commissionati dalla Associazione di appartenenza, dalla Confederazione e da qualunque altro livello del sistema confederale, se non in assenza di fini di lucro;

a non assumere incarichi direttivi analoghi in altre associazioni o enti concorrenti o con interessi confliggenti con quelli della Confederazione.

Art. 5 - Doveri del Presidente

Il Presidente, ad ogni livello del sistema confederale, ha la rappresentanza politico-istituzionale dell'Associazione e quindi svolge le fondamentali funzioni di guida, orientamento strategico, impulso e vigilanza sul buon andamento dell'Associazione stessa.

Pertanto, il Presidente:

opera con equilibrio e garantisce il democratico confronto delle opinioni;

ha rispetto degli altri, agisce con senso di equità e coerenza;

contribuisce a valorizzare l'Associazione e l'intero sistema, anche attraverso la responsabilizzazione dei singoli e del gruppo;

promuove la cultura del valore e crea un clima di appartenenza e partecipazione al sistema;

si propone agli associati come esempio, consapevole che i propri comportamenti rappresentano modello di riferimento per gli altri;

sviluppa un dialogo continuo e costruttivo con il Direttore, favorendo un processo di reciprocità per la determinazione delle linee orientative e la loro applicazione coerente;

promuove la valorizzazione delle risorse umane, consapevole che rappresentano il vero patrimonio per lo sviluppo dell'Associazione e dell'intero sistema;

garantisce che l'autorità sia gestita per produrre valore nell'Associazione, nell'intero sistema e nelle persone;

garantisce trasparenza e completezza dell'informazione;

sostiene un forte legame tra individui ed organizzazione, basato su lealtà e fiducia, facendosi carico dello sviluppo dell'Associazione e dell'intero sistema attraverso un forte investimento personale cognitivo, emotivo, relazionale.

Art. 6 - Doveri del Direttore o Segretario Generale

Il Direttore o Segretario Generale traduce concretamente gli orientamenti strategici definiti dal Presidente e dagli altri Organi collaborando con essi, assicura la qualità del servizio e delle relazioni, tutela l'immagine della struttura e garantisce la soddisfazione dei diversi interlocutori.

Pertanto, il Direttore o Segretario Generale:

tramite il dialogo con il Presidente e gli altri Organi contribuisce in maniera determinante alla applicazione delle strategie confederali;

sviluppa scelte di continuo miglioramento delle soluzioni organizzative, di anticipazione della domanda degli associati e di interpretazione dei bisogni e delle opportunità;

favorisce la velocizzazione della risposta e la realizzazione di soluzioni efficaci e innovative, così come la diffusione del know-how e la valorizzazione e lo sviluppo competitivo delle risorse;

considera fondamentale la centralità dell'associato e lo sviluppo del suo benessere;

ha come valori personali, oltre allo spirito di servizio, la fedeltà e la riservatezza.

Art. 7 - Doveri dei dirigenti di struttura, dei dipendenti e dei collaboratori

A tutti i livelli del sistema confederale, nonché presso gli organismi associativi costituiti ai diversi livelli e gli enti e le Ente di loro diretta emanazione o sotto il loro diretto controllo, i dirigenti di struttura, i dipendenti e i collaboratori, quale che sia il loro inquadramento e la natura del rapporto lavorativo, sono tenuti:

a rispettare con lealtà e correttezza tutte le decisioni e le norme di carattere organizzativo, gestionale e disciplinare emanate dagli organismi competenti;

ad applicare integralmente e puntualmente il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" redatto ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, rispettando le procedure in esso codificate;

ad esercitare con pieno impegno le proprie funzioni nel rispetto dei deliberati degli Organi associativi o societari e nell'interesse della Confederazione e degli associati;

a concordare con la struttura di appartenenza eventuali incarichi o rapporti di collaborazione con organizzazioni ed enti esterni al sistema confederale;

a mantenere comportamenti che non arrechino alla Confederazione pregiudizio o danno, anche soltanto di immagine, nel rispetto di tutti i doveri previsti, sul piano legislativo e contrattuale, inerenti il rapporto di lavoro.

Art. 8 - Doveri delle imprese, degli imprenditori e dei lavoratori autonomi titolari del rapporto associativo

Le imprese, gli imprenditori, i professionisti e i lavoratori autonomi che, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto di "Confcommercio-Imprese per l'Italia", sono titolari del rapporto associativo, si impegnano a rispettare il presente Codice Etico in ogni loro comportamento, professionale ed associativo, ai fini della salvaguardia dell'interesse generale della Confederazione.

Come imprenditori, professionisti o lavoratori autonomi, i soggetti di cui al comma 1 si impegnano in particolare:

ad applicare rigorosamente leggi e contratti di lavoro ed a comportarsi con correttezza ed equità di trattamento nei confronti di tutti i propri collaboratori, favorendone la crescita professionale e valorizzandone i meriti;

a salvaguardare scrupolosamente la sicurezza sul posto di lavoro ed a tutelare la salute ed il benessere psicofisico dei propri dipendenti e collaboratori;

ad agire con correttezza e buona fede all'interno dei mercati e nei confronti di concorrenti e fornitori;

a garantire i diritti dei consumatori e ad agire nei loro confronti con la massima

trasparenza e correttezza;

a tutelare l'ambiente nell'ambito di un progresso economico ecologicamente sostenibile;

ad agire con integrità morale e deontologica nei confronti dello Stato, della Pubblica Amministrazione, dei Partiti politici e di ogni altra Istituzione.

Come associati, i soggetti di cui al comma 1 si impegnano in particolare:

a partecipare attivamente alla vita associativa nel rispetto di tutti i fondamentali principi dell'associazionismo libero e democratico;

a contribuire alle decisioni associative in piena libertà ed autonomia, senza farsi condizionare da pressioni provenienti dall'interno o dall'esterno della Confederazione, con l'obiettivo prioritario della tutela più ampia e generale della Confederazione e comunque sempre esprimendo il massimo rispetto verso le opinioni differenti o dissenzianti;

a rispettare sempre e comunque gli orientamenti e le decisioni della Confederazione assunte attraverso deliberati degli Organi dirigenti dei diversi livelli del sistema, nel rispetto delle norme statutarie;

a non aderire ad altre associazioni con scopi confliggenti con quelli della Confederazione, e comunque a dare preventiva comunicazione alla propria Associazione di appartenenza della eventuale adesione ad altre associazioni;

ad informare la propria Associazione di appartenenza di ogni eventuale modificazione che riguardi il rapporto con la Confederazione o con altri associati;

a promuovere l'immagine della Confederazione tramite il proprio comportamento, nonché a tutelarla in ogni sede.

Art. 9 - Doveri dei rappresentanti presso enti ed organismi esterni

I rappresentanti della Confederazione presso enti, istituzioni o Ente di natura pubblica o privata sono scelti tra gli associati, i dirigenti, i dipendenti, secondo criteri di rappresentatività e competenza, su deliberazione de gli Organi competenti.

I rappresentanti della Confederazione sono tenuti:

a svolgere il loro mandato nell'interesse dell'ente, istituzione o Ente in cui vengono designati, nel rispetto degli indirizzi e orientamenti forniti dalla Confederazione;

ad informare in maniera costante la Confederazione od i livelli competenti del sistema sullo svolgimento del loro mandato;

ad assumere gli incarichi per spirito di servizio e non per esclusivi o prevalenti vantaggi personali;

a rimettere il mandato qualora non possano per qualsivoglia motivo espletarlo in modo adeguato o per sopravvenute incompatibilità o comunque su richiesta degli Organi dirigenti della Confederazione che hanno deliberato la designazione;

ad informare la Confederazione e a concordare con essa ogni ulteriore incarico presso l'ente, l'istituzione o la Ente in cui sono stati designati.

Prima di accettare l'incarico, coloro che sono stati designati sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza ed accettazione delle norme del presente Codice Etico. Il rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione impedisce la nomina.

Le "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Unioni Regionali, le "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Associazioni Provinciali, le "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Federazioni di Settore Nazionali e le "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Associazioni di Categoria Nazionali si impegnano a dare comunicazione a "Confcommercio-Imprese per l'Italia", periodicamente e qualora ne sia fatta richiesta, dei loro rappresentanti in enti, istituzioni o società.

Art. 10 - Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo"

I principi contenuti nel presente Codice Etico sono tra quelli alla base del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" che "Confcommercio-Imprese per l'Italia" e che gli altri livelli del sistema confederale, gli organismi associativi costituiti ai diversi livelli, nonché gli enti di loro diretta emanazione o sotto il loro diretto controllo possono adottare.

Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo", una volta adottato è trasmesso al Collegio dei Probiviri di "Confcommercio-Imprese per l'Italia".

Art. 11 - Organi di vigilanza

A livello nazionale, sull'applicazione del Codice Etico e del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato da "Confcommercio-Imprese per l'Italia" vigila il Collegio dei Probiviri costituito presso la stessa "Confcommercio-Imprese per l'Italia".

Agli altri livelli del sistema confederale, sull'applicazione del Codice Etico e del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" eventualmente adottato dalle "Confcommercio-

Imprese per l'Italia"-Unioni Regionali, dalle "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Associazioni Provinciali, dalle "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Federazioni di Settore Nazionali e dalle "Confcommercio-Imprese per l'Italia"-Associazioni di Categoria Nazionali vigila il Collegio dei Probiviri, o l'Organo ad esso corrispondente, costituito presso ciascun livello.

7. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONE RICHIAMATE

7.1 Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni ivi descritte prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale. Ciò avviene anche per garantire il rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia con riferimento al rapporto di lavoro subordinato.

7.1.1 Rapporti di lavoro subordinato

Con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente Sistema Sanzionatorio, ai sensi dell'art. 2106 c.c., specifica, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i contenuti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al personale dipendente.

Il Sistema Sanzionatorio è suddiviso in Sezioni, la categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c.

7.1.2 Rapporti con altri soggetti

Nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto), con espressa esclusione dei soli Dipendenti, violi le norme e le disposizioni previste dal Modello troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente Sistema Sanzionatorio al paragrafo 7.7, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

7.2 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- b) rilevanza degli obblighi violati;

- c) potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

7.3 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello:

- a) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- b) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che esponga la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

In particolare, con specifico riferimento alla tematica della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro, la Società ha individuato, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie di Violazione, elencate in ordine decrescente di gravità:

- a) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza da cui derivi la morte di una o più persone;
- b) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza da cui derivi la lesione "gravissima", ai sensi dell'art. 583, comma 1, c. p., all'integrità fisica di una o più persone;
- c) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza da cui derivi la lesione "grave", ai sensi dell'art. 583, comma 1, c. p., all'integrità fisica di una o più persone;
- d) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza da cui derivi la lesione dell'integrità fisica di una o più persone;
- e) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza da cui derivi anche solo pericolo di pregiudizio all'integrità fisica di una o più persone.

7.4 Sanzioni per il personale dipendente

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e dal CCNL nella specie applicato da Iscom Formazione per le Imprese Società Consortile a r.l. e sono di seguito indicate.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato le procedure previste dalla Legge 15 luglio 1966, n. 604 "Norme sui licenziamenti individuali".

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo cap. 5.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

- a) conservative** del rapporto di lavoro:

1. Biasimo inflitto verbalmente

2. Biasimo inflitto per iscritto

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

3. Multa

4. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

b) risolutive del rapporto di lavoro:

1. licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:

- violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della società;
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);

2. licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:

- condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una **“violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”**;
- condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

7.4.2 Sanzioni per il personale dipendente con posizione “dirigenziale”

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti di ISCOM mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

a) in caso di **non grave violazione** di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda;

b) in caso di **grave violazione** di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;

c) laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto.

L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al cap. 6.2) e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al cap. 6.7).

7.4.3 Procedura disciplinare sanzionatoria aziendale per tutto il personale dipendente

La Società adotta una procedura aziendale standard per la contestazione degli addebiti disciplinari ai propri dipendenti, ivi inclusi i dirigenti, e per l'irrogazione delle relative sanzioni. Tale procedura rispetta le forme, le modalità e le tempistiche previste dallo Statuto dei Lavoratori (art. 7 della L. 300/70), dal CCNL applicato, nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Il funzionamento e la corretta applicazione delle procedure di contestazione e sanzionamento degli illeciti disciplinari viene costantemente monitorato dalla Direzione del Personale e dall'OdV.

7.5 Sanzioni per gli Amministratori e per i componenti del Collegio Sindacale (ove presente)

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori, del presidente del Consiglio di Amministrazione, di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà senza indugio e per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene e risponde provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

7.6 Sanzioni per consulenti, collaboratori, tirocinanti, società di servizi, fornitori e soggetti terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori, tirocinanti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste da questa a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'OdV che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale.

È compito dell'OdV, individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole dei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

La ISCOM si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

7.7 Accertamento delle sanzioni

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo “**Statuto dei diritti dei lavoratori**” (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell’OdV nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell’OdV, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall’Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su segnalazione dell’OdV. Nel caso di violazione da parte di un consigliere o di un sindaco sarà interessato anche l’organo di appartenenza mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

7.8 REGISTRO DELLE VIOLAZIONI E DELLE SANZIONI

La Società istituirà uno specifico registro nel quale segnalerà le violazioni e le elusioni fraudolente delle regole contenute nel Modello, con indicazione dei relativi responsabili e delle sanzioni adottate nei loro confronti.

Nei rapporti con i Terzi, l’iscrizione in tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati, salvo diversa decisione del Consiglio d’Amministrazione.