



**MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE EX D.LGS. 231/2001 SULLA
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

SEZIONE I: PARTE GENERALE

SEZIONE II: ORGANISMO DI VIGILANZA

SEZIONE III: SISTEMA DISCIPLINARE

SOMMARIO

SOMMARIO	2
SEZIONE I.....	4
PARTE GENERALE.....	4
1. PRESENTAZIONE DEL MODELLO	4
2. AMBITO APPLICATIVO E CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	4
3. REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	6
4. APPARATO SANZIONATORIO - GENERALITÀ	12
5. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CONTENUTI ED EFFETTI AI FINI DELL'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ	13
6. ORGANISMO DI VIGILANZA: CARATTERI TIPICI.....	15
7. FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	15
8. ASPETTI RILEVANTI PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO.....	17
9. ADOZIONE DEL MODELLO	17
10. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL MODELLO	17
11. FORMAZIONE DEL PERSONALE	18
SEZIONE II.....	19
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
3. OBBLIGHI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
5. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
6. FLUSSI INFORMATIVI "DA" E "VERSO" L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
SEZIONE III.....	27
SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	27
1. PRINCIPI GENERALI	27
2. LE CONDOTTE RILEVANTI	27

3. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	30
4. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. B) DEL DECRETO	30
4.1 - AMBITO APPLICATIVO.....	30
4.2 - LE VIOLAZIONI.....	30
4.3 - LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	31
4.4 - LE SANZIONI PER I CONSULENTI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO.....	32
4.5 - SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO	33
4.6 - MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI.....	34
4.7 - MISURE APPLICABILI AI SENSI DELLA D.LGS. 24/2023 (WHISTLEBLOWING)....	34
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	35
ELENCO REATI PRESUPPOSTO.....	36

SEZIONE I

PARTE GENERALE

1. PRESENTAZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello viene approvato con verbale del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Contestualmente all'approvazione del Modello viene confermato l'Organismo di Vigilanza in attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

Il Modello di organizzazione e gestione e controllo atto alla prevenzione dei reati si compone delle seguenti parti:

- Sezione I: Parte generale descrittiva contenente le finalità, la struttura e i requisiti del D.Lgs. 231/01
- Sezione II: L'istituzione e l'attività dell'Organismo di Vigilanza
- Sezione III: Sistema disciplinare e sanzionatorio
- Sezione IV: Il Codice Etico Aziendale
- Sezione V: Analisi dei rischi reati-presupposto *ex* D.Lgs. 231/01
- Sezione VI: Parte speciale, che descrive l'insieme dei protocolli interni e la struttura documentale per il controllo dei rischi di commissione di reato.

Le Sezioni IV, V e VI non sono contenute nel presente documento ma costituiscono parte integrante del Modello.

CENTROFOR presenta una struttura organizzativa codificata con ruoli e responsabilità definite e ha implementato Sistemi di Gestione secondo gli schemi definiti dagli standard internazionali ISO 9001 e ISO 45001. Il presente Modello di organizzazione integra i Sistemi di Gestione al fine di garantire l'organizzazione stessa e dimostrare ai terzi di avere istituito attuato e verificato un Sistema di prevenzione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01.

In generale il Modello rappresenta - in senso più ampio - un "Sistema di Gestione del Rischio" funzionale alla prevenzione di eventi dannosi, siano essi la commissione di reati o l'infortunio sul lavoro, tali da non poter verificarsi se non "fraudolentemente" rispetto al Modello stesso.

2. AMBITO APPLICATIVO E CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (in seguito denominati Enti) per taluni reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio:

1. da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione

- degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (art. 5 comma 1 lett. a);
2. da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo (art. 5 comma 1 lett. a);
 3. da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 5 comma 1 lett. b).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che commette materialmente il reato; la responsabilità è accertata nel corso del processo penale (nell'ambito del quale l'Ente è parificato alla persona dell'imputato), da parte del giudice competente per il reato commesso dalla persona fisica e può comportare l'irrogazione all'Ente, anche in via cautelare, di sanzioni afflittive.

Ai fini dell'integrazione della responsabilità dell'Ente è necessario che tali reati siano commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio" (cd. criterio di imputazione oggettiva, art. 5) e che sotto il profilo soggettivo siano riconducibili ad una sorta di colpa in organizzazione.

Il concetto di "interesse" fa riferimento al fine che muove l'autore dell'illecito, che deve aver agito prefigurandosi fin dall'inizio un'utilità per l'azienda (anche a prescindere dalla sua realizzazione). Il concetto di "vantaggio" fa invece riferimento all'utilità concreta che si realizza, a prescindere dal fine perseguito dall'autore materiale del reato e, dunque, anche quando il soggetto non abbia specificamente agito a favore dell'Ente.

La c.d. colpa di organizzazione, alla cui sussistenza come detto si ricollega il giudizio di responsabilità, si riscontra in capo all'Ente quando quest'ultimo non ha apprestato un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione-gestione del rischio-reato. L'accertamento di tale profilo varia a seconda della posizione rivestita all'interno della struttura dal soggetto che si è reso autore del reato presupposto.

Il Decreto dispone, infatti, che l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato commesso dal sottoposto se esso è stato reso possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza", aggiungendo che quest'ultima è da ritenersi esclusa "se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi" (art. 7). Pertanto, la prova della colpa di organizzazione, che rientra tra gli elementi costitutivi dell'illecito, è onere a carico dell'accusa.

Diversa la soluzione adottata nell'ipotesi in cui il reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia opera dei soggetti che rivestono funzioni apicali (art. 6). In tal caso si assiste a un'inversione dell'onere probatorio: dovrà essere l'Ente a dimostrare di essersi adoperato al fine di prevenire la commissione di reati da parte di coloro che, essendo al vertice della struttura, si presume che abbiano agito secondo la volontà d'impresa (art. 6).

3. REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Nella formulazione iniziale il Decreto (artt. 24-25) prevedeva quali reati “presupposto” della responsabilità dell'Ente le seguenti fattispecie:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.); truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.).
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

Successivamente il novero dei reati presupposto è stato progressivamente ampliato.

La legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro”, ha introdotto l'art. 25 *bis*, che estende ai reati di:

- 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.);
- 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.).

L'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel Decreto il successivo art. 25 *ter*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c., commi 1 e 2);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L. 262 del 28-12-2005;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2);
- impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);

- 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 giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis*), introdotto dall'art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262;
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).

L'art. 3 della legge 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel D.Lgs. n. 231, l'art. 25 *quater*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

La legge 11 agosto 2003 n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003, ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25 *quinquies* con il quale si è inteso estendere l'ambito della responsabilità amministrativa degli Enti anche ai seguenti reati:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o 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 di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha inserito nel D.Lgs. 231 l'art. 25 *sexies* (Abusi di mercato), prevedendo una responsabilità dell'Ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I *bis*, capo II del testo unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (artt. 184 e 185).

La legge 9 gennaio 2006, n. 7, ha introdotto l'art. 25 *quater* I, prevedendo la responsabilità dell'ente per l'ipotesi prevista all'art. 583 *bis* del c.p. (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

La legge 16 marzo 2006, n. 146 ha esteso la responsabilità degli Enti ai c.d. reati transnazionali. Nella lista dei reati-presupposto sono entrate a far parte ipotesi connotate dal carattere della "transnazionalità", come definito dall'art.3, aventi ad oggetto la commissione dei seguenti reati: gli artt. 416 (Associazione per delinquere), 416 *bis* (Associazione di tipo mafioso), 377 *bis* (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 378 (Favoreggiamento personale) del codice penale; l'art. 291 *quater* del DPR 23.1.1973, n. 43 (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri), l'art. 74 DPR 9.10.1990, n. 309 (Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope), all'art. 12, comma 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D.Lgs. 25.7.1998, n. 286 (Disposizioni contro le immigrazioni clandestine).

La legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall'art. 300 del d. lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 589, 590 c.p.), commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Il D.Lgs. 21.11.2007, n. 231 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies* al d.lgs. 231 del 2001, la responsabilità dell'Ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 648 c.p. (Ricettazione);
- 648 *bis* c.p. (Riciclaggio);
- 648 *ter* c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati-presupposto, prevedendo all'art. 24 *bis* le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall'art. 491 *bis* del codice penale:

- art. 476 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- art. 477 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- art. 478 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti);
- art. 479 c.p. (Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- art. 480 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- art. 481 c.p. (Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità);
- art. 482 c.p. (Falsità materiale commessa dal privato);

- art. 483 c.p. (Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico);
- art. 484 c.p. (Falsità in registri e notificazioni);
- art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata);
- art. 486 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato);
- art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali);
- art. 489 (Uso di atto falso);
- art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).

Infine, la medesima legge ha esteso la responsabilità dell'ente anche ad alcune ipotesi di reati informatici contenuti nel codice penale. In particolare:

- art. 615 ter c.p. (Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- art. 615 quater c.p. (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici);
- art. 615 quinquies c.p. (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- art. 617 *quater* c.p. (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 617 *quinquies* c.p. (Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- art. 635 *bis* c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici);
- art. 635 *ter* c.p. (Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- art. 635 *quater* c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- art. 635 *quinquies* c.p. (Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- art. 640 *quinquies* c.p. (Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica);

La legge 15 luglio 2009 n. 94 ha inserito l'articolo 24 *ter* (delitti di criminalità organizzata), prevedendo la sanzione da trecento a mille quote e la sanzione interdittiva.

La legge 23 luglio 2009, n. 99 ha inserito l'articolo 25 *novies* (delitti in materia di violazione del diritto di autore) che prevede l'applicazione di sanzione pecuniaria e interdittiva nel caso di commissione dei delitti di cui agli art. 171, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della legge 22 aprile 1941 n. 633.

La legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'articolo 25 *decies* (induzione a non rendere

dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) prevedendo la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Il decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 ha introdotto l'articolo 25 *undecies* (reati ambientali: distruzione di specie animali o vegetali protette, deterioramento di habitat protetti, tratta di specie in estinzione, scarico acque reflue, rifiuti, inquinamento di suolo, sottosuolo, acque, emissioni in atmosfera, sostanze lesive dell'ozono, inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi alla qualità delle acque).

Il decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 ha introdotto l'articolo 25 *duodecies* (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) prevedendo che l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri 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, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000 €, se i lavoratori occupati sono (circostanza alternative tra di loro): in numero superiore a tre, minori in età non lavorativa, esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro.

Legge 15/12/2014, n. 186 ha introdotto tra i reati-presupposto, l'art. 648 *ter*.1 c.p., cosiddetto "Autoriciclaggio", oltre che una modifica all'art. 25 *octies* del D.Lgs 231/01, per quanto riguarda la mancata verifica su operazioni che potrebbero essere volte ad occultare la provenienza illecita del denaro (es. incassi anomali di assegni).

Legge 22/05/2015 n. 68 ha modificato in maniera significativa il D.Lgs. n. 152/2006 (a esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-*bis* intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25 *undecies* del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel 2015 sono stati inoltre parzialmente modificati i reati societari: vi è stato l'inserimento della fattispecie di lieve entità delle false comunicazioni sociali, di cui all'art. 2621 *bis* c.c..

Nel 2016 è stato inserito l'art. 25 *quinquies* fra le condotte di reati contro la libertà personale, il delitto di caporalato disciplinato dall'art. 603 *bis* c.p., in cui il rischio riguarda i casi di mancata verifica, nel processo di gestione del personale, della corretta gestione di orari di lavoro, permessi, correttezza delle somme nelle retribuzioni e sicurezza sul lavoro.

Nel 2017 sono state inserite all'art. 25 *duodecies* del Decreto 231 le fattispecie di cui al D.Lgs. 286/98 che si realizzano in relazione al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

Nel 2017 è stata inoltre novellata la corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) ed è stata introdotta la fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.) inseriti all'art. 25 *ter*, il cui rischio è potenzialmente esistente in tutti quei processi che riguardano i rapporti delle funzioni aziendali con terzi, in relazione a offerta, promessa o dazione di denaro o altra utilità nei processi di acquisto o a

esempio di selezione di personale.

DECRETO LEGISLATIVO 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Ulteriori fattispecie delittuose inserite tra i reati presupposto sono:

- con la Legge 20/11/17, n. 167 – i delitti di razzismo e xenofobia (Art. 25 *terdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- con la Legge 03/05/2019, n. 39 – le fattispecie di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 *quaterdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- con la Legge 19/12/19, n. 157 – i reati tributari (Art. 25-*quinqüesdecies*, D.Lgs. n. 231/2001);
- con il D.Lgs. 14/07/2020 n. 75 di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, si esteso il novero dei reati presupposto a:
 - frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p. (art. 24 D.lgs. 231/01);
 - peculato di cui all'art. 314, c.1, c.p. (è escluso il peculato d'uso), peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p. e di abuso d'ufficio ex art. 323 c.p. (art. 25 D.Lgs. 231/01);
 - reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/01), ovvero dichiarazione infedele, previsto dall'art. 4 del D.lgs. 74 del 2000, omessa dichiarazione, previsto dall'art. 5 D.Lgs. 74 del 2000, indebita compensazione, previsto dall'art. 10 *quater* D.Lgs. 74 del 2000;
 - contrabbando, ai sensi del D.P.R. n. 43/1973 (art. 25 *sexiesdecies* D.Lgs. 231/01).

Sono inoltre intervenute le seguenti normative volte a dare attuazione a impulsi europei:

- il D.Lgs. 08/11/2021, n. 184 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti
- il D.Lgs. 08/11/2021, n. 195 - Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale.
- il D.Lgs. 2/03/2023, n. 19 – Attuazione della direttiva (UE) 2019/2021 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere.

4. APPARATO SANZIONATORIO - GENERALITÀ

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale è assai articolato. Si prevedono infatti:

- 1) sanzioni pecuniarie,
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria – che costituisce la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati – viene comminata con il sistema per quote in un numero non inferiore a cento, né superiore a mille, con valore variabile della singola quota da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro. Attraverso tale sistema ci si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni economiche dell'Ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla legge.

Le sanzioni interdittive consistono:

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

Sono sanzioni che, in grandissima parte, sono mutate dal diritto penale: la sanzione pecuniaria assolve la funzione di pena principale mentre la gran parte delle sanzioni interdittive e la pubblicazione della sentenza sono considerate pene accessorie. Per quanto riguarda la confisca va segnalato che essa è applicabile anche nella forma per equivalente.

Le sanzioni interdittive si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni reati e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

a) l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale; ovvero se posto in essere dai c.d. sottoposti, la realizzazione del reato sia stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative;

b) ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorquando l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commetta un altro).

È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'Ente anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità dell'Ente e quando vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

5. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CONTENUTI ED EFFETTI AI FINI DELL'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

In base all'art. 6 del Decreto, l'esonero dalla responsabilità consegue alla prova da parte dell'Ente della sussistenza dei requisiti che seguono:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, delli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il contenuto del Modello organizzativo (d'ora in avanti anche "Modello") deve rispondere alle seguenti esigenze, anch'esse indicate nel Decreto (art. 6):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Come anticipato, l'art. 7 dispone che *“nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*, specificandosi che, *“in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

In particolare, al terzo comma si stabilisce che *“il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”*.

Si precisa ulteriormente che l'efficace attuazione del Modello richiede, da una parte *“una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”* e, dall'altra, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da ultimo, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81 del 2008 prevede, con specifico riferimento alla responsabilità dell'Ente *ex art. 25 septies* del D.Lgs. 231/2001 (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, si precisa che tale Modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di siffatte attività, dovendo in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Al quarto comma del medesimo articolo, poi, si chiarisce che il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA: CARATTERI TIPICI

Quale ulteriore adempimento ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto prescrive l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti anche O.d.V), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone altresì l'aggiornamento.

Allo scopo di assicurare una maggiore efficacia nel controllo, CENTROFOR ha ritenuto di assegnare all'Organismo prescelto un campo di azione generalizzato, demandandogli il compito di vigilare sull'osservanza del Modello sia da parte del personale che riveste posizioni apicali sia da parte dei sottoposti. I poteri di iniziativa e di controllo attribuiti all'Organismo sono da intendersi esclusivamente preordinati alla verifica dell'effettiva osservanza da parte dei soggetti (apicali e sottoposti) delle specifiche procedure stabilite nel Modello e non vi è, pertanto, alcuna interferenza con i poteri di gestione attribuiti all'organo amministrativo.

7.FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

CENTROFOR, Centro di formazione professionale e prevenzione infortunistica dell'edilizia della Provincia di Trento, è conosciuto e apprezzato, nella categoria dei costruttori edili e tra gli addetti al settore, per l'importante ruolo che svolge sia nella formazione dei lavoratori dipendenti sia nella diffusione di una cultura antinfortunistica indispensabile per aumentare la sicurezza e migliorare le condizioni lavorative in cantiere; forte dell'idea che accrescendo il benessere sul lavoro si favorisca il benessere sociale.

CENTROFOR nasce nel 1999 per proseguire le attività sino ad allora svolte dalla Scuola Edile e dal Comitato Paritetico Territoriale per la Prevenzione Infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di Lavoro, organismi originati dalla condivisione di obiettivi e dalla volontà congiunta delle rappresentanze di imprese edili e lavoratori. CENTROFOR è un ente paritetico bilaterale amministrato dalle parti sociali equamente rappresentate dalle Associazioni dei datori di lavoro e dai Sindacati del settore edile della provincia di Trento.

CENTROFOR costituisce un importante esempio della sinergia possibile tra imprese e sindacati, impegnato da un lato a migliorare la professionalità dei lavoratori tramite la formazione e dall'altro a sviluppare una mentalità attenta alle problematiche della sicurezza, supportando sia le imprese sia i lavoratori nella realizzazione di cantieri sicuri e efficienti durante tutte le fasi di lavoro.

L'importanza dell'operato svolto dagli organismi come CENTROFOR è riconosciuta dall'art. 51 del D.Lgs. 81/2008 Testo unico per la sicurezza e la salute sul lavoro.

CENTROFOR è inoltre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali. A tutela del proprio prestigio e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori e secondo le aspettative della compagine sociale che rappresenta ha ritenuto, quindi, coerentemente con la propria strategia aziendale, di dotarsi di un Modello di organizzazione e di

gestione aziendale conforme ai principi sanciti nel Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal decreto. In particolare, l'adozione del Modello si propone come obiettivi:

- dimostrare in termini reali e operativi che qualunque forma di comportamento illecito è bandita da CENTROFOR in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali ai quali l'azienda si ispira;
- diffondere in tutti coloro che operano in nome e per conto di CENTROFOR la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione dei principi sanciti nel Modello e delle disposizioni dettagliate nelle procedure ed istruzioni del sistema gestionale, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano disciplinare che su quello penale e amministrativo;
- consentire all'azienda, grazie anche alla costante azione di monitoraggio delle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

A tal fine, CENTROFOR ha effettuato una analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza delle procedure aziendali già esistenti alle finalità previste dal Decreto e ad integrare i principi comportamentali e le procedure già adottate.

Per la realizzazione del proprio Modello organizzativo e di controllo, CENTROFOR ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "*a rischio*", CENTROFOR ha tenuto conto, nella predisposizione del Modello Organizzativo:

- a) delle prescrizioni del Decreto n. 231 del 2001, integrato dalle normative citate al punto 2 della sezione I del presente Modello;
- b) della prima elaborazione giurisprudenziale formatasi (finora soprattutto in sede cautelare) circa l'individuazione dei parametri idonei per poter giungere ad un vaglio di piena adeguatezza di un Modello organizzativo;
- c) delle indicazioni contenute nelle linee guida Confidustria, da ultimo aggiornate nel 2021.

8. ASPETTI RILEVANTI PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO

CENTROFOR, ai fini di quanto previsto dal Decreto, ha individuato gli aspetti rilevanti per la definizione del Modello.

Tali aspetti sono così sintetizzabili:

- mappa dei processi e delle attività aziendali “sensibili” ossia di quelle nel cui ambito è più frequente l’astratta possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto e, pertanto, da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi della documentazione dei Sistemi di Gestione in vigore in azienda e definizione delle eventuali modifiche o integrazioni per una più efficace attività di prevenzione dei reati;
- progettazione e applicazione del sistema di prevenzione dei reati;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento e osservanza del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- elaborazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- aggiornamento periodico del Modello.

9. ADOZIONE DEL MODELLO

Conformemente al disposto dell’art. 6 comma 1 lett. a) del Decreto, in base al quale il Modello è atto d’emanazione dell’Organo Dirigente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di CENTROFOR, approva formalmente la presente revisione e aggiornamento del Modello.

Copia del Modello è depositata presso la sede della società a Trento, in via Via Ragazzi del 99, 35.

Considerato che il presente Modello è un atto di emanazione dell’Organo Dirigente (art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), le successive modifiche e/o integrazioni sono demandate alla competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

10. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL MODELLO

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità, attraverso diffusione durante gli incontri periodici di formazione con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutti gli operatori di CENTROFOR e per i collaboratori esterni e fornitori.

11. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione del personale sarà gestita dal Responsabile del Sistema Integrato, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, e sarà organizzata come previsto dall'apposita Procedura PO 06 01 "Gestione della formazione e informazione del personale".

SEZIONE II

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

È istituito presso CENTROFOR l'Organismo di Vigilanza indicato nel presente modello come "O.d.V", con i poteri e i compiti definiti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001.

In ragione delle ridotte dimensioni dell'azienda, l'Organismo di Vigilanza è monocratico e scelto tra soggetti particolarmente qualificati in modo da garantire i requisiti di indipendenza, professionalità e continuità previsti dal Decreto.

L'O.d.V è nominato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dura in carica 3 anni, salvo rinnovo dell'incarico che può essere revocato solo per giusta causa; l'O.d.V può avvalersi della collaborazione di esperti a cui sarà conferita da CENTROFOR una consulenza per le specifiche problematiche.

2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione di CENTROFOR ha accertato che il componente dell'Organismo di Vigilanza è in possesso dei requisiti previsti e non si trova in alcuna delle condizioni di ineleggibilità espressamente previste.

Il componente dell'O.d.V. presenterà competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo a esso demandati. È inoltre auspicabile che l'Organismo di vigilanza abbia competenze di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Infatti, la disciplina in argomento ha natura sostanzialmente punitiva e lo scopo del modello è prevenire la realizzazione di reati.

Si esclude che possano far parte dell'O.d.V.:

- 1) soggetti sottoposti al potere gerarchico dell'organo dirigente che svolgano compiti potenzialmente connessi alle aree di rischio commissione reati;
- 2) soggetti terzi laddove svolgano rilevanti funzioni operative nelle suddette aree a rischio reati;
- 3) soggetti terzi in condizioni di conflitto di interesse con la società o che abbiano strette relazioni parentali con i componenti dell'organo dirigente o con soggetti che rivestano primarie funzioni aziendali in aree sensibili.

Non possono essere nominati O.d.V. coloro che:

- a) si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

- b) siano amministratori delegati o membri del Consiglio di Amministrazione di CENTROFOR o di una società che afferisca al suddetto ente bilaterale o del comitato esecutivo della stessa;
- c) svolgano funzioni di direzione o siano dirigenti presso la società o una società che afferisca al suddetto ente bilaterale e detengano il potere di assumere decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della società;
- d) siano titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza di giudizio;
- e) siano il coniuge, il convivente, un parente entro il quarto grado o un affine entro il secondo grado di uno qualunque dei soggetti di cui ai punti b) e c) precedenti;
- f) abbiano rapporti professionali o commerciali o di affari con uno qualunque dei soggetti di cui ai punti b), c), e) precedenti;
- g) abbiano rapporti di coniugio, parentela entro il quarto grado o di affinità entro il secondo grado con i membri del collegio sindacale;
- h) si trovino nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi;
- i) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- j) siano stati condannati in via definitiva anche ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione a uno dei reati previsti dal decreto;
- k) abbiano subito sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile per uno dei reati di cui al decreto.

La cessazione dall'incarico può avvenire, oltre che per morte e scadenza, per:

- dimissioni mediante comunicazione scritta fatta pervenire al Presidente del Consiglio d'Amministrazione con un preavviso di almeno tre mesi;
- revoca per giusta causa;
- decadenza per sopravvenuta carenza dei requisiti previsti per l'assunzione della carica, ovvero per il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità o di incompatibilità.

La revoca compete al Consiglio di Amministrazione che delibera a maggioranza assoluta dei suoi componenti, anche su segnalazione del Presidente, e con l'astensione obbligatoria dei consiglieri che fossero all'origine del provvedimento di revoca.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, in via non esaustiva:

- prolungata inattività;
- grave infermità che renda l'O.d.V. inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o che, comunque, comporti la sua assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;

- conflitto di interessi permanente;
- grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza.

3. OBBLIGHI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività di CENTROFOR a rischio reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo; inoltre, il Consiglio di Amministrazione deve mettere a disposizione dell'O.d.V i mezzi tecnici necessari per l'espletamento delle sue funzioni.

Gli organi di amministrazione, venuti a conoscenza di violazioni del Modello o di fatti costituenti un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione, devono immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per CENTROFOR, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del Decreto.

4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente e all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche e integrazioni di volta in volta ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza linee di *reporting* all'Organo Amministrativo sia su base continuativa che su base periodica. L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo:

- mediante una relazione periodica sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche e a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene inviata anche al Collegio dei Sindaci Revisori;
- con tempestività, sulle violazioni significative riscontrate al Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in

merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche al Collegio dei Sindaci Revisori.

L'Organismo di Vigilanza terrà evidenza degli incontri con gli organi di cui riferisce, mediante redazione e conservazione di apposito verbale.

5. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di:

- vigilare sulla effettiva applicazione del Modello;
- valutare, anche tramite la segnalazione di eventuali criticità a opera di soggetti apicali o sottoposti, l'adeguatezza del Modello, ossia l'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'azienda, a ridurre i rischi di commissione dei reati presupposto;
- promuovere l'attività di aggiornamento del Modello, da effettuarsi obbligatoriamente in caso di modifiche organizzative e di eventuali novità legislative.

A tal fine è tenuto a:

- effettuare verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio-reato, attraverso il controllo su un significativo campione di operazioni che sarà determinato mediante un criterio casuale;
- condurre indagini interne e svolgere ogni attività ispettiva utile ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'accesso a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla legge all'O.d.V;
- richiedere ed ottenere informazioni, nei limiti delle proprie competenze, da chiunque a qualunque titolo operi in CENTROFOR, interpellando individualmente, nei casi in cui lo ritiene necessario, il personale per verificare se sia a conoscenza di eventuali violazioni o voglia formulare proposte di modifica del sistema di prevenzione in atto. Del contenuto delle singole audizioni deve essere redatto un verbale contestuale, letto e sottoscritto, per la parte che lo riguarda, dall'interessato;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello, secondo le modalità di cui al paragrafo 6 della presente sezione, ai fini dell'eventuale necessità di aggiornamento.

6. FLUSSI INFORMATIVI “DA” E “VERSO” L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di tutte le segnalazioni e informazioni ritenute utili a tale scopo.

Quanto **all'invio di INFORMAZIONI su modifiche dell'organizzazione di CENTROFOR all'Organismo di Vigilanza** vale quanto segue.

All'Organismo di Vigilanza dovranno essere comunicate le seguenti **informazioni**:

- ☐ le notizie relative a cambiamenti organizzativi (es. organigrammi, procedure);

- ☐ gli aggiornamenti del sistema delle deleghe dei poteri;
- ☐ le significative o atipiche operazioni interessate alle aree di rischio individuate nella Parte Speciale;
- ☐ i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente di rischio;
- ☐ le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti gli aspetti che possono indicare carenze del sistema di controllo interno;
- ☐ copia dei verbali di riunione del Consiglio di Amministrazione che riguardino questioni relative alla normativa 231;
- ☐ copia delle comunicazioni di qualsivoglia Autorità di Vigilanza (per esempio l'Autorità garante per la concorrenza del mercato, l'Autorità garante per la protezione dei dati personali, ecc.).

Quanto alla **NUOVA NORMATIVA INTRODOTTA DAL D. LGS. 24 DEL 2023 SUL CD WHISTLEBLOWING**, tutti i soggetti di seguito riportati sono tenuti ad informare in modo dettagliato e tempestivo l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice etico nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia o ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

La Società, in considerazione dei recentissimi sviluppi normativi, per conformarsi alla normativa Whistleblowing contenuta nel d. lgs 24/2023, intende informare i propri interlocutori perchè si attivino per contrastare l'illegalità, segnalando i fatti e gli eventi potenzialmente illeciti o le irregolarità di cui siano venuti a conoscenza.

A tale scopo:

- ☐ è stato individuato un canale di interno segnalazione, con specifico incarico attribuito all'Odv monocratico 231;
- ☐ è stata predisposta specifica informativa sulle modalità di utilizzo e funzionamento del canale interno di segnalazione;
- ☐ è stata predisposta specifica informativa privacy in relazione al canale interno di segnalazione;
- ☐ è stato redatto un protocollo specifico, parte integrante del Modello, che regola quanto previsto dal dettato normativo in materia di gestione delle segnalazioni (cfr. PR WH 01 "WHISTLEBLOWING POLICY");
- ☐ è stato implementato il sistema disciplinare, prevedendo sanzioni ad hoc per le violazioni connesse al sistema whistleblowing.

Per la gestione delle segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa, CENTROFOR ha dato incarico all'Organismo di Vigilanza, il quale agirà in modo da garantire diligente seguito alle segnalazioni ricevute attraverso il canale di segnalazione predisposto e da garantire altresì i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del

segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte, nonché la reputazione del/dei segnalato/i (artt. 4 e 5 D. Lgs. 24/2023).

È stata predisposta specifica informativa rivolta a tutti i destinatari del Modello e in generale a tutti i soggetti previsti all'art. 3 D.Lgs. 24/2023, avente ad oggetto le modalità di utilizzo e il funzionamento del canale di segnalazione, oltre che le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali dei segnalanti e delle sanzioni previste in caso di violazioni relative al sistema whistleblowing.

L'informativa è pubblicata sul sito web della Società. Viene inoltre inviata agli indirizzi di posta elettronica dei Responsabili di Area per la successiva diffusione periferica e nei contratti con soggetti terzi è inserita una specifica clausola informativa con indicazioni per prendere visione dell'informativa stessa.

Secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, i soggetti che possono presentare segnalazioni nei termini sopra esplicitati e sono tutelati dalle disposizioni di legge sono:

- lavoratori subordinati (incluse le prestazioni occasionali);
- i lavoratori autonomi (inclusi i rapporti di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c., es.: gli Agenti di commercio o i rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata anche se non a carattere subordinato);
- i lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso enti «fornitori» di beni, servizi e lavori a CENTROFOR;
- i liberi professionisti e i consulenti di CENTROFOR;
- i volontari e i tirocinanti (anche non retribuiti);
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.

L'art. 3 del Decreto inoltre riconosce tutela in caso di segnalazione anche nel caso in cui il rapporto di lavoro non sia formalmente sussistente. Vale a dire anche nei seguenti casi:

- quando il rapporto non è ancora iniziato (ad es.: nella fase di selezione o di recruiting);
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto, (ma sempre per fatti appresi durante il rapporto di lavoro).

Infine, l'art. 3 presenta un ultimo novero di soggetti a cui il legislatore intende estendere le tutele previste dal Decreto, composto dai seguenti soggetti:

- i facilitatori;
- le persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante, che hanno con costui un rapporto di parentela entro il quarto grado o uno «stabile legame affettivo»;
- I colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale o corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante e le persone che in essi operano.

In particolare, tali soggetti sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni informazione riguardante:

- ☐ le criticità che emergono dalle attività di controllo poste in essere dalle funzioni aziendali a cui sono addetti;
- ☐ i provvedimenti e/o notizie provenienti da qualsiasi Autorità, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- ☐ le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad esempio: provvedimenti disciplinari avviati e/o attuati nei confronti dei dipendenti);
- ☐ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- ☐ le relazioni/comunicazioni interne dalle quali emergono responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- ☐ le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza, nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti, delle eventuali sanzioni erogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ☐ i prospetti riepilogativi dei contratti significativi sottoscritti dalla Società.

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

I responsabili delle Aree interessate dalle attività sensibili, come individuati nei protocolli di prevenzione, sono altresì tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta, secondo quanto previsto dal relativo protocollo aziendale.

Le violazioni segnalate possono avere ad oggetto:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti;

tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Non possono essere invece oggetto di segnalazione whistleblowing:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto;
- c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta libera o tramite apposita casella di posta elettronica dedicata

odv.centrofor@gmail.com

Le segnalazioni possono essere indirizzate anche a mezzo posta a *Organismo di Vigilanza c/o CENTROFOR Via Ragazzi del 99, n. 35 - TRENTO - RISERVATA*

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

Si intendono qui espressamente richiamati ed espressamente ritenuti integralmente ritrascritti i seguenti atti, nonché parte integrante del presente Modello e oggetto di specifica approvazione da parte del Cda:

- PR WH 01 - “WHISTLEBLOWING POLICY” - PROCEDURA SEGNALAZIONE ILLECITI ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA
- INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING (ART. 13 REG.TO UE 2016/679)
- INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

SEZIONE III

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1. PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. e) e dell’art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto. Il sistema stesso è diretto a sanzionare la violazione delle regole di comportamento previste nel Modello organizzativo, nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituisce per il personale dipendente violazione dell’obbligo di rispettare l’impostazione e la fisionomia propria della struttura, di attenersi alle disposizioni impartite dagli Organi di amministrazione secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai CCNL di categoria.

Ai titolari dei poteri di direzione e vigilanza spetta l’obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Modello da parte dei sottoposti.

L’irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di comportamento indicate nel Modello prescinde dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall’esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto ed è ispirata alla necessità di una tempestiva applicazione.

2. LE CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva o delle condizioni contrattuali, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dalla Società e dei suoi elementi costitutivi.

Sono di seguito indicate le violazioni disciplinarmente rilevanti:

- A. violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di

comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico;

- B. violazione di procedure interne della Società o di procedure/protocolli previsti dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del Modello stesso o del Codice Etico che espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C. violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- D. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle procedure o alle istruzioni operative della Società o alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- E. adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle procedure o alle istruzioni operative della Società o delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- F. inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- G. inosservanza degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico;
- H. omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- I. commissione di uno dei Reati presupposto.

Sono, inoltre, indicate le violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente disciplinarmente rilevanti catalogate secondo un ordine crescente di gravità:

- J. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti K, L e M;
- K. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle

condizioni previste nei successivi punti L e M;

- L. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “grave” ai sensi dell’art. 583, comma 1, cod. pen., all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo punto M;
- M. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, cod. pen., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.
- N. violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare la elusione fraudolenta del Modello (anche nella forma del tentativo di elusione), nonché la violazione di quanto previsto dall’art. 6, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. n. 231/01 in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 stesso, o di violazioni del Modello, ossia violazione delle disposizioni e della policy aziendale in tema di modalità di gestione di segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

In particolare sono sanzionabili disciplinarmente i soggetti che, a seguito dell’attività di indagine svolta dall’Organismo di Vigilanza, siano ritenuti responsabili per le seguenti condotte (art. 21 D.Lgs. 24/2023):

- ☐ mancata predisposizione e/o manutenzione dei canali di segnalazione ex art. 6, comma 2 bis lett. d) del D. Lgs. 231/2001, ovvero loro inadeguatezza alle finalità prescritte;
- ☐ mancata adozione di procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- ☐ adozione di procedure non conformi a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 D.Lgs. 24/2023 o non idonee;
- ☐ mancato rispetto della procedura con conseguente omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- ☐ mancato rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente legati alla segnalazione e/o mancata predisposizione di strumenti adatti ad evitare tali atti (art. 17 D.Lgs. 24/2023);
- ☐ adozione di comportamenti di ostacolo alle segnalazioni, anche tentati;
- ☐ le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza (art. 12 D.Lgs. 24/2023);
- ☐ la diffusione dell’identità di colui che effettua una segnalazione ai sensi della legge, salvo che costituisca atto dovuto in base a norme di legge e/o di contrattazione, ovvero adempimento di un dovere e/o di un ordine legittimo della pubblica autorità;

- ☐ le condotte di chi pone in essere segnalazioni quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave (art. 16 D.Lgs. 24/2023);

Costituisce altresì motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori la violazione delle disposizioni in materia di trattamento e protezione dei dati personali ai sensi del Nuovo Codice Privacy 2018 (D.Lgs 196/2003 Coordinato con il D.Lgs 101/2018) e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

3 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono determinati in proporzione alla gravità delle violazioni, tenuto conto anche degli elementi di seguito elencati:

- a) rilevanza oggettiva delle regole violate: comportamenti che possono compromettere, anche solo potenzialmente, l'efficacia generale del Modello rispetto alla prevenzione dei reati presupposto;
- b) elemento soggettivo della condotta: dolo o colpa, da desumersi, tra l'altro, dal livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica o dalle precedenti esperienze lavorative del soggetto che ha commesso la violazione e dalle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- c) reiterazione delle condotte;
- d) partecipazione di più soggetti nella violazione.

4. SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. B) DEL DECRETO

4.1 AMBITO APPLICATIVO

Per persone sottoposte all'altrui direzione e vigilanza ai sensi dell'art. 5 lett. b) del Decreto, a cui si applica la presente sezione, si intendono tutti i soggetti appartenenti al personale dipendente nonché i consulenti non dipendenti con rapporto libero-professionale strutturati in organico.

4.2 LE VIOLAZIONI

Le sanzioni saranno applicate, oltre che per il mancato rispetto del presente Modello organizzativo, nel caso di violazione di quanto disposto al precedente punto 4.1 e comunque:

- a) sottrazione, distruzione o alterazione dei documenti previsti dalle procedure, finalizzate alla violazione e/o elusione del sistema di vigilanza;
- b) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello.

4.3 LE SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (nei limiti di quanto previsto dai rispettivi CCNL di categoria);
- e) licenziamento.

Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del modello che non integrino reati presupposto nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Licenziamento

La sanzione del licenziamento dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte del Consiglio di Amministrazione, in conformità ai principi ed alle procedure di cui all'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

4.4 LE SANZIONI PER I CONSULENTI A RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE STRUTTURATI IN ORGANICO

La commissione degli illeciti disciplinari è sanzionata, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni e secondo quanto previsto nei singoli contratti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- d) sospensione dal lavoro e dai compensi (nei limiti di quanto previsto dal contratto);
- e) risoluzione del rapporto contrattuale.

Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale dovrà essere comminata nel caso di violazione colposa del Modello.

Richiamo scritto

La sanzione del richiamo scritto dovrà essere comminata nei casi di recidiva dell'ipotesi precedente.

Multa

La sanzione della multa dovrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico del soggetto responsabile della violazione o per altre circostanze, il comportamento colposo riguardi la violazione di una procedura che possa compromettere l'efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto.

Sospensione dal lavoro e dal compenso

La sanzione della sospensione dal lavoro e dal compenso dovrà essere comminata nei casi di violazioni dolose del Modello che non integrino reati presupposto, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

Risoluzione del rapporto contrattuale

La risoluzione del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c., dovrà essere comminata per le violazioni dolose del Modello che integrino i reati presupposto e per altre violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto contrattuale.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi degli artt. 5, lettera b) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

4.5 SANZIONI PER I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5, LETT. A) DEL DECRETO

Ai sensi degli artt. 5 lett. a) e 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231 del 2001 le sanzioni indicate nella presente sezione potranno essere applicate nei confronti dei soggetti in posizione apicale ai sensi del Decreto, vale a dire tutti coloro che, ai sensi dell'art. 5 lett. a), rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Gli illeciti disciplinari sono sanzionati, in conformità ai criteri generali di irrogazione delle sanzioni (Sezione V, paragrafo 2) e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione scritta;
- b) decadenza dalla carica.

Ammonizione scritta

La violazione colposa del Modello da parte dei soggetti apicali comporta l'ammonizione scritta.

Decadenza dalla carica

La violazione colposa del Modello da parte dei soggetti apicali comporta la decadenza dalla carica.

I provvedimenti disciplinari sono adottati, anche su segnalazione dell'O.d.V, dal Consiglio di Amministrazione, secondo le norme statutarie.

4.6 MISURE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI NON IN ORGANICO E DEI FORNITORI

La violazione delle procedure del Modello attinenti all'oggetto dell'incarico o alla effettuazione della prestazione comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 1456 c.c. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di CENTROFOR del risarcimento dei danni subiti.

4.7 MISURE APPLICABILI AI SENSI DEL D.LGS. 24/2023 (*WHISTLEBLOWING*)

Ai sensi e per gli effetti delle norme sopra citate, le sanzioni sopra previste si applicano utilizzando i criteri di gradualità già menzionati, anche a chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si dovessero rivelare infondate.

Le Condotte Rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva o delle condizioni contrattuali, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato dalla Società e dei suoi elementi costitutivi.

Le possibili violazioni sono riportate al precedente punto 4.2. cui si rimanda.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

I seguenti documenti costituiscono parte integrante del Modello:

“Modello 231” - Analisi dei rischi reati-presupposto *ex* D.Lgs. 231/01

“Modello 231” - Codice Etico

“Modello 231” - Parte Speciale

Organigramma Aziendale

Politica Aziendale

Procedure del Sistema di Gestione Integrato:

PO 04 01	Gestione della documentazione
PO 04 02	Gestione dei documenti di registrazione
PO 06 01	Gestione della formazione del personale
PO 06 02	Gestione automezzi, attrezzature
PO 06 03	Analisi e Gestione del rischio per la Qualità e Sicurezza
PO 07 01	Gestione del processo commerciale
PO 07 02	Gestione del processo di approvvigionamento
PO 07 03	Gestione dell'erogazione della formazione
PO 07 04	Gestione della progettazione degli interventi formativi
PO 07 05	Gestione del servizio di consulenza sulla sicurezza nei cantieri edili
PO 08 01	Gestione delle non-conformità
PO 08 02	Azioni correttive e preventive
PO 08 03	Audit interni
PO SGSL 01	Pianificazione dell'identificazione dei pericoli e controllo dei rischi (Allegato al DVR)
PO SGSL 02	Piano e gestione delle emergenze (Allegato al PGE)
PO SGSL 03	Gestione degli infortuni, degli incidenti e delle situazioni pericolose
PO SGSL 04	Sorveglianza e protocollo sanitario

ELENCO REATI PRESUPPOSTO

Elenco aggiornato a novembre 2022 (D.Lgs. 156/2022).

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo modificato dalla L. 161/2017)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019)
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015)
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016)
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009)
7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017)
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003)
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006)
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, modificato dalla L. n. 199/2016)
11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005)
12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF - articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018)
13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018)
14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché

autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014)

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla D.Lgs. n. 184/2021).

16. Altri delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla D.Lgs. n. 184/2021).

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

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

19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)

20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017)

21. Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)

22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019)

23. Reati Tributarî (Art. 25 quinquedecies, D.Lgs. n. 231/2001 - articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 156/2022 -in vigore dal 6 novembre 2022-)

24. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)

25. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

26. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, introdotto dal D.Lgs. 75/2020)

27. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies, introdotto dalla Legge 22/2022)

28. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevices D.Lgs. n. 231/2001, articolo introdotto dalla Legge 22/2022).

29. False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 25 ter, comma 1, D.lgs. 19/2023)