A) PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n.300", ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato il fatto illecito, adeguando la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.

Con l'ampliamento della responsabilità, la giurisprudenza mira a coinvolgere, nella punizione di specifici illeciti, il patrimonio degli enti e gli interessi economici dei soci. La responsabilità dell'ente giuridico si aggiunge, pertanto, a quella della persona fisica che ha commesso l'illecito ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non sia stato identificato, non sia imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

1.1 I reati perseguiti

Il regime di responsabilità amministrativa a carico dell'impresa è configurabile per reati commessi nel suo interesse o vantaggio, da:

- Soggetti apicali con funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.
- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti cosiddetti apicali.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 contempla una forma di "esonero" dalla responsabilità qualora l'ente sia in grado di dimostrare, in caso di procedimento penale nell'ambito di uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei, provando quindi che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

L'ente non è responsabile se prova che:

a) L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
c) Il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo.

d) Non è stata omessa o vi è insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In modo particolare, perché il modello di organizzazione, gestione e controllo risulti idoneo esso deve chiaramente indicare:

a) Attività nel cui ambito possono essere commessi reati.
b) Specifici protocolli e procedure operative atti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.
c) Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.
d) Obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza.
e) Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure preventive.

1.2 Le sanzioni (artt.9-19)

Sono previste le seguenti misure sanzionatorie:

- Sanzione pecuniaria.
- Sanzione interdittiva.
- Confisca.
- Pubblicazione della sentenza (quando è applicata una sanzione interdittiva).

È sempre disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato.

1.2.1 Le sanzioni pecuniarie (artt.10-12)

La sanzione pecuniaria è sempre applicata con natura afflittiva e non risarcitoria, diretta a punire l'ente nel cui ambito è stato commesso l'illecito e non a reintegrare un danno patrimoniale subito da terzi.

La sanzione pecuniaria è applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota è compreso tra un valore minimo di euro 258,00 e un valore massimo di euro 1.549,00.

La determinazione delle "quote" ha lo scopo di consentire al giudice di intervenire con una sanzione afflittiva, calibrata sull'effettiva situazione economica e patrimoniale dell'ente, che sappia considerare la gravità del fatto, del grado di responsabilità e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di illeciti (art.11).

È prevista una riduzione della quota complessiva, quando (art.12):

- Riduzione della metà, con pena mai superiore a euro 103.000,00:
  - L'autore del reato ha commesso il fatto nell'interesse personale o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo.

- Il fatto non riguarda il reato commesso, bensì il grado di coinvolgimento dell'ente.
- Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

In tali casi, non si applica mai la sanzione interdittiva.

- Riduzione da un terzo alla metà:
  - L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso.
  - L'ente ha adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In questi casi, la sanzione pecuniaria non può mai essere inferiore ad euro 10.329,00.

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27).

1.2.2 Le sanzioni interdittive (artt. 13-17)

La sanzione interdittiva ha per oggetto la specifica attività dell'ente e si applica quando:

- L'ente ha tratto dalla commissione del reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da soggetti apicali o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, il reato è stato agevolato da gravi carenze organizzative.
- In caso di reiterazione di illeciti.

La sanzione interdittiva si applica per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni e consiste nella:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività con conseguente sospensione o revoca di tutte le autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali.
- Divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico.
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi.
- Divieto di pubblicazione di beni o servizi.

La sanzione interdittiva è rimessa al giudice; può essere applicata, anche in via cautelare, al ricorrere di gravi indizi di responsabilità dell'ente. I criteri di scelta delle sanzioni interdittive sono quelli utilizzati per le sanzioni pecuniarie (art. 11).

In alternativa alla sanzione interdittiva, il giudice può disporre la nomina di un commissario che prosegua l'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva applicata; in particolare, quando:

a) L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività.

b) L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Può essere disposta l'interdizione definitiva quando l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea. Inoltre, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado (art. 17):

a) L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque 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 pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà nel caso in cui il reato sia posto in essere nella forma del tentativo.

In relazione al reato commesso, il giudice può applicare sanzioni di fatto, che possono danneggiare l'ente anche irrevocabilmente, sia in termini economici sia in termini di immagine, attraverso:

- Pubblicazione della sentenza della condanna (art. 18). Il giudice può ordinare la pubblicazione una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali da lui scelti e mediante affissione all'albo del Comune dove l'ente ha sede. L'obbligo di pubblicazione è applicabile solo nei casi in cui venga applicata una sanzione interdittiva.
- Confisca (art. 19). Con la sentenza di condanna il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al soggetto danneggiato.

1.2.3 Le misure cautelari (art. 45)

Lo scopo delle misure cautelari è anticipare alla fase preliminare del procedimento penale le misure interdittive che potrebbero rivelarsi inefficaci se applicate soltanto dopo il passaggio in giudicato della sentenza.

L'applicazione delle misure è subordinata alla sussistenza di due requisiti:

- La presenza di gravi indizi di responsabilità dell'ente.
- Il concreto pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole.

Nel disporre tali misure, il giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuno in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto.

Sono misure cautelari reali il sequestro preventivo (art. 53) e il sequestro conservativo (art. 54). Il primo può essere applicato in tutti i casi in cui si può procedere a confisca (art. 19 "prezzo o profitto del reato"); il secondo può essere disposto se vi è fondata ragione di ritenere che si è in assenza delle dovute garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta allo Stato.

Sono, inoltre, disciplinati:

- La reiterazione dei reati (art. 20) quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito amministrativo dipendente da reato, ne commetta un altro nei cinque anni successivi.
- La pluralità di illeciti, che ricorre quando l'ente è responsabile di una pluralità di reati commessi con un'unica azione o nell'ambito dello svolgimento della medesima attività.
- La prescrizione (art. 22), che si verifica nel termine di cinque anni dalla data di commissione del reato.
- L'inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23), con la conseguente reclusione da sei mesi a tre anni.

In generale, le misure sanzionatorie hanno, oltre a quelli esaminati, lo scopo di indurre gli enti a perseguire comportamenti sani nella prevenzione dei reati, coerentemente con il D.Lgs. 231/2001 e con la normativa italiana.

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

2.1 Premessa

L'ente è responsabile quando:

- È stato commesso uno dei reati previsti dal decreto.
- Il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.
- L'ente non si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 idoneo.
- L'ente si è dotato di un modello organizzativo, ma lo stesso non è conforme ai dettami normativi.

L'adozione del modello costituisce un'esimente specifica dalla responsabilità amministrativa. In particolare, nel caso in cui il reato sia stato commesso da "soggetti apicali", la colpevolezza è presunta, a meno che l'ente non sia in grado di dimostrare:

- Di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- Di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza di tale modello, attraverso un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.
- Che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello.

Il modello organizzativo s'inserisce nel più ampio contesto della *governance* e la responsabilità è imputabile all'Organo Amministrativo. Il controllo periodico è affidato a un Organismo di Vigilanza.

2.2 Obiettivi e scopo del Modello

Allo scopo di diffondere e promuovere criteri di integrità e trasparenza, obiettivo del modello è assicurare la correttezza nella conduzione delle attività dell'ente e prevenire la commissione di reato.

Scopo del modello è:

- Rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario alle linee guida, ai valori etici e agli interessi della Società PROSOL SERVIZI srl.
- Monitorare le attività sensibili per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

In relazione alle attività della Società, coerentemente con l'art. 6 del decreto:

- Sono state indentificate, tramite interviste mirate che hanno coinvolto il personale di primo e secondo livello, le aree a rischio attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi.
- Nell'ambito delle aree sensibili, sono state redatte idonee procedure organizzative e definiti gli adeguati controlli interni.
- È stato individuato l'Organismo di Vigilanza, per la vigilanza e il controllo sulla corretta osservanza del modello.
- È stato adottato, coerentemente con il CCNL e il contratto aziendale, il sistema disciplinare ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- Si è proceduto al coordinamento dell'attuazione del decreto con quanto già in essere presso la Società. In modo particolare:

- Si è proceduto integrando il Modello con i sistemi di controllo interno già esistenti, tenendo presente che essi si basano su un'adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note, delibere di accesso a finanziamenti ecc.).
- È stata verificata la separazione delle funzioni centrali per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo operativo.
- È stata assicurata l'esistenza e l'adesione al Codice Etico e ai principi e valori della Società.

- È stata avviata un'attività di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

2.3 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.
La Parte Generale descrive i contenuti e le implicazioni del decreto, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili, i protocolli per l'istituzione di adeguati sistemi di controllo interno e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello alla Società, nonché la previsione del sistema disciplinare.
La Parte Speciale, costituita dalle procedure organizzative elaborate sulla base della mappatura delle aree di rischio, contiene la descrizione analitica delle fattispecie di reato rilevanti nell'ambito di PROSOL SERVIZI ed è disponibile sia ai dipendenti che ai terzi che ne fanno richiesta in formato elettronico.
Completano Modello il Codice Etico e il Sistema disciplinare.

2.4 Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La condizione esimente del Modello è prospettata *ex post*, purché sia stata verificata *ex ante* la validità del modello organizzativo. Ciò si traduce nell'individuazione di una soglia di idoneità preventiva, in parte compiuta dalla normativa medesima, rispetto alla quale parametrare l'agire di tutte le risorse interne, direttamente e indirettamente coinvolte nelle attività della Società.

La presenza di una direzione unitaria, intesa quale capacità di influire o determinare le scelte strategiche della Società e di tutte le unità da essa direttamente dipendenti, evidenzia l'esistenza di una realtà giuridicamente rilevante, che impone quindi l'attuazione della normativa ai sensi del decreto.

Tutto ciò premesso, la Società PROSOL SERVIZI srl (d'ora in poi nel testo "Società" o "PROSOL SERVIZI") ha adottato il Modello con regolare determina dell'Amministratore Unico del 28 giugno 2024.

L'OdV di PROSOL SERVIZI srl è attualmente composto, in base alla determina dell'Amministratore Unico del 28 giugno 2024, da:

- Maurizio Cappelletti, *Presidente*;
- Jacopo del Pennino, *Membro esterno*.

2.5 Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica **e compliance integrata**

Con l'adozione del Modello, la Società persegue i seguenti obiettivi:

- Dotarsi di un sistema di principi etici e di protocolli a integrazione del sistema di attribuzioni di funzioni e di delega dei poteri.
- Disporre degli strumenti organizzativi e di controllo interni in grado di rispondere ai dettami del decreto, sia in fase di prevenzione dei reati sia in fase di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.
- Comunicare a tutti i destinatari il complesso dei doveri e dei comportamenti cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio.

Il Modello integra i seguenti strumenti organizzativi e di controllo già presenti:

- **Codice Etico, all'interno del quale sono elencati i principi comportamentali rappresentativi della filosofia della PROSOL SERVIZI, ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che agiscono per conto e nell'interesse dell'azienda a vario titolo e livello. Il Codice Etico garantisce inoltre il regolare svolgimento delle attività, l'affidabilità della gestione e assicura un'elevata immagine della Società medesima.**
- **Analisi dei rischi aziendali nell'ambito delle attività ritenute a rischio di commissione di reati**. ***Per "rischio"[1] si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231*** *(in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a); pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e*

[1] Cfr. norma UNI11961 del dicembre 2024 pag. 11

sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali.

- **Poteri degli Amministratori Delegati ed elenco delle procure e delle deleghe per il riconoscimento, anche di fronte a terzi, dei poteri necessari al funzionamento regolare delle attività. Le deleghe a firma singola e/o abbinata possono identificare limiti d'importo per tipologia di operazioni, laddove necessario.** Si sottolinea che la giurisprudenza in materia di D,Lgs,231/01 ha chiarito che le deleghe rilevanti in materia non coincidono con le procure, ma comprendono le responsabilità assegnate ai titolari dei diversi ruoli, purché adeguatamente documentate e accettate dai titolari stessi
- **Politiche e Procedure Operative, che costituiscono l'asse portante dell'organizzazione. Alla luce della natura dell'attività assumono particolare importanza gli aspetti connessi**
    - alla **food compliance** (in italiano: *conformità alimentare*), che è l'insieme delle normative, regolamenti e standard che un'azienda alimentare deve rispettare per garantire che i propri prodotti siano **sicuri, legali e idonei al consumo umano**;
    - **alla sicurezza del lavoro (D.Lgs. 81/08).**
- **Organigramma aziendale, evidenziando le diverse funzioni aziendali e la loro collocazione gerarchica.**
- **Mansionario per i ruoli principali caratterizzati da deleghe e discrezionalità nell'operare.**
- **Assetti organizzativi e Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/01 delle società del Gruppo controllante, collegate e correlate, in particolare per gli aspetti in cui esse fungono da Funzioni Centrali e da Servizi di Gruppo.**

Si sottolinea, come da Norma UNI11961 del Dicembre 2024 "**Linee guida per l'integrazione del sistema di gestione per la compliance UNI ISO 37301:2021 a supporto dei Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo e degli Organismi di Vigilanza in conformità al D.Lgs.231/2001**" nonché **LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, che**

"***Premesso che i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal decreto 231, […] Occorre comunque tenere presente […] che gli stessi reati possono essere commessi anche una volta implementato il modello […] (e) l'agente […] potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'ente.*"**

E ancora (Linee Guida di Confindustria - *II. INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI EPROTOCOLLI - 3.1 SISTEMA INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI*":

"È ormai dato acquisito che il rischio di compliance, ossia di non conformità alle norme, comporta per le imprese il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative,

perdite finanziarie rilevanti o danni reputazionali in conseguenza di violazioni di norme imperative ovvero di autoregolamentazione, molte delle quali rientrano nel novero dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

[…] In quest'ottica, un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi.

Le società tenute al rispetto delle diverse normative dovrebbero valutare l'opportunità di predisporre o integrare tali procedure tenendo conto delle peculiarità sottese a ciascuna di esse, portando a sintesi gli adempimenti, individuando le modalità per intercettare e verificare gli eventi economici e finanziari dell'impresa nell'ottica del corretto agire.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione e requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un elemento indispensabile di Modello 231 che abbia, come finalità ultima, l'esonero dalla responsabilità amministrativa.

L'Organismo di Vigilanza ("ODV) è stato nominato con determina del 28/06/2024, in carica per la durata di 3 anni.

Ogni modifica è rimessa all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza è attualmente costituito, in base a determina dell'Amministratore Unico del 28 giugno 2024, da:

- Maurizio Cappelletti, *Presidente*;
- Jacopo del Pennino, *Membro esterno*.

Coerentemente con l'art. 6.1 lett. b) del decreto, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, sulla sua osservanza, curarne l'aggiornamento e verificarlo periodicamente. In altri termini, deve verificare l'effettività, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello 231 stesso.

L'ODV è responsabile di:

- Valutare le principali fonti di rischio cui l'azienda è sottoposta.
- Definire le procedure atte a contrastare i rischi individuati.
- Verificare periodicamente il grado di disallineamento e le eventuali carenze nella gestione dei rischi aziendali.
- Redigere un report periodico relativo all'attività di verifica e ai risultati ottenuti.

L'Organismo di Vigilanza deve essere:

- Indipendente. Il suo ruolo deve essere chiaramente formalizzato; la sua funzione deve essere separata dalle unità dedicate allo svolgimento dei controlli interni.
- Dotato di risorse adeguate rispetto ai compiti da espletare. In tal senso, l'Organismo di Vigilanza dovrà possedere le specifiche competenze tecniche e professionali per lo svolgimento della funzione di verifica e controllo.
- Autonomo. L'ODV deve poter accedere liberamente a tutte le attività svolte in azienda e consultare tutte le informazioni rilevanti per lo svolgimento della propria operatività.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione apicale e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sull'efficacia e sull'efficienza del Modello. Ha, altresì, il compito di:

- Verificare la permanenza dei requisiti di efficacia e adeguatezza, richiedendo ai responsabili di ciascuna area a rischio di reato le informazioni rilevanti.
- Curare l'aggiornamento del Modello.
- Verificare periodicamente l'adeguatezza delle aree a rischio di reato, coinvolgendo, quando necessario, i responsabili di funzione.
- Effettuare controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure interne, già esistenti.
- Conservare, in un archivio appositamente dedicato, la documentazione rilevante ai fini della natura del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo e**, ove esistente.** al Collegio dei Sindaci. In particolare, esso deve:

- Riferire del proprio operato all'Organo Amministrativo, anche allo scopo di comunicare ai diretti responsabili le eventuali violazioni.
- Riferire annualmente, per iscritto, le attività espletate all'organo amministrativo.
- Riferire, tempestivamente, all'Organo Amministrativo, in caso di gravi insufficienze del Modello e proporre eventuali modifiche e integrazioni.

3.3 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i dipendenti e i collaboratori hanno l'obbligo di informare, ai sensi dell'art. 6.2 lett. d) del decreto, l'Organismo di Vigilanza su eventuali atipicità e anomalie riscontrate, in modo particolare per quel che riguarda:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi autorità, dai quali si deduca lo svolgimento di indagini per i reati previsti dal Decreto.
- Richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto.
- Rapporti preparati dai responsabili di funzione e i prospetti riepilogativi delle attività sensibili da cui possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello.
- Risultanze da eventuali procedimenti disciplinari e le relative motivazioni.
- Richieste di concessioni di fondi pubblici o di altre forme di finanziamento.

- Modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto in generale.

In relazione al principio di autonomia operativa, l'Organismo di Vigilanza è libero di richiedere eventuali integrazioni alle informazioni trasmesse dalle singole funzioni.

È prevista, con cadenza almeno annuale, una relazione dell'Organismo di Vigilanza a favore dell'Organo Amministrativo e, ove esistente, del Collegio Sindacale.

Questa relazione specificherà l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza, gli elementi rilevanti emersi, le criticità nonché le eventuali azioni suggerite a fronte dei controlli e delle analisi effettuate

4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'attività di comunicazione e formazione sui principi e contenuti del Modello, garantita anche dai responsabili di funzione, è assicurata dall'Organismo di Vigilanza che ha, tra gli altri, il compito di:

- Promuovere le iniziative per la diffusione del Modello.
- Assicurare, tramite il coinvolgimento dei responsabili di funzione, la formazione del personale sensibilizzando gli stessi all'osservanza del Codice Etico.
- Finalizzare gli interventi in relazione ai dettami del decreto.

Dovranno essere formati, e quindi informati:

- I dipendenti. Si ricorda che in caso di nuove assunzioni, il responsabile del personale dovrà formare e informare il neoassunto e rilasciare copia del Codice Etico.
- Tutti gli altri destinatari coinvolti (ad es. fornitori, professionisti, consulenti e tutti gli altri soggetti operanti in regime di autonomia o parasubordinati).

5 MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

Le regole di comportamento previste nel Modello s'integrano con quelle del Codice Etico, pur perseguendo finalità diverse. Mentre il **Codice Etico** è uno strumento adottato allo scopo di esprimere e diffondere i principi/valori dell'ente, il **Modello** rappresenta la diretta emanazione della normativa ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato. L'adozione di un Sistema Disciplinare ai sensi del D.Lgs. 231/2001 risponde all'esigenza di disporre di uno strumento adeguato in grado di intervenire sui comportamenti illeciti e sanzionare, coerentemente con il CCNL e con il contratto aziendale, le violazioni rispetto ai principi del codice di etico e alle procedure operative previste dal Modello.