MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO

- Parte Generale –

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PARTE GENERALE

1. NORMATIVA 4
1.1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 4
1.2. TERMINOLOGIA 4
1.3. I PRESUPPOSTI DI COLPEVOLEZZA DELL'ENTE 6
1.3.1. CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA DELLA RESPONSABILITÀ 6
1.3.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVA DELLA RESPONSABILITÀ 7
1.4. SANZIONI 7
1.5. I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 8
1.6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE 17
2. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA 19
3. ELEMENTI DELLA GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA FERMO ASITE S.R.L. 21
3.1. GENERALITÀ 21
3.2. FERMO A.S.I.T.E. S.r.l. 21
3.3. IL MODELLO DI GOVERNANCE 22
3.4. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO 22
4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FERMO ASITE S.R.L. 24
4.1. OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 24
4.2. ELEMENTI FONDANTI DEL MODELLO 24
4.3. STRUTTURA DEL MODELLO 25
4.4. MODIFICA, INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 26
4.5. FUNZIONE DEL MODELLO 26
4.6. ATTUAZIONE, CONTROLLO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DEL MODELLO 27
4.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO 27
5. ORGANISMO DI VIGILANZA 28
5.1. IDENTIFICAZIONE E COLLOCAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28
5.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28
5.2.1. COMPITI DELL'ODV IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL MODELLO 28
5.2.2. COMPITI DELL'ODV IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO 29
5.3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE 29
5.4. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA 29
5.5. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO 30
5.6. DOCUMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 30
5.7. VERIFICHE PERIODICHE 30
5.8. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 31
6. SISTEMA DISCIPLINARE 32
6.1. PRINCIPI GENERALI 32
6.2. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO 32
6.3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE 32

6.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI 33
6.5. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI ED ALTRI SOGGETTI TERZI 33
7. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE 34
7.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE 34
7.2. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE 34
7.3. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DI ALTRO PERSONALE 35
7.4. INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELLE PARTI INTERESSATE 35
8. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI 36
8.1. PRINCIPI GENERALI DI SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 36
8.2. SELEZIONE DEL PERSONALE 36
8.3. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE 36
9. SELEZIONE E INFORMATIVA FORNITORI, CONSULENTI E PROFESSIONISTI 38
9.1. SELEZIONE 38
9.2. INFORMATIVA E PUBBLICITÀ 38
10. WHISTLEBLOWING 39
10.1. WHISTLEBLOWING 39
10.2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO 39
10.3. SCOPO DEL WHISTLEBLOWING 40
10.4. WHISTLEBLOWING IN FERMO ASITE 41

Redatto da	Controllato da	Approvato da
Eidon S.r.l.	Consiglio di Amministrazione Fermo Asite S.r.l.	Presidente Ing. Alberto Paradisi

Riepilogo delle revisioni

1	**20/09/2018**	***Aggiornamento normativo e generale, inserimento paragrafo whistleblowing.***
0	18/12/2015	Prima emissione
Rev.	Data	Descrizione della revisione

1. NORMATIVA

1.1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Riferimento	Descrizione
D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231 e smi	*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*
Confindustria 7 marzo 2002 e smi	*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*
D.Lgs. 30 giugno 2003, n.196 e smi	*Codice in materia di protezione dei dati personali*
D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152 e smi	*Norme in materia ambientale*
D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e smi	*Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*
UNI EN ISO 9001	*Sistemi di gestione per la qualità. Requisiti*
UNI EN ISO 14001	*Sistemi di gestione ambientale. Requisiti e guida all'uso*
OHSAS 18001	*Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Requisiti*
UNI EN ISO 19011	*Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione*
UNI ISO 31000	*Gestione del rischio. Principi e linee guida*

1.2. TERMINOLOGIA

Significato di alcune parole e locuzioni, di frequente utilizzo nel presente documento.

Termine	Definizione
Analisi dei rischi	*Attività d'analisi specifica della singola Organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto di cui al D. Lgs 231/01*
Audit di sistema di gestione	*Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, procedure o requisiti del sistema di gestione adottato dall'organizzazione*
Confisca	*È una misura di sicurezza a carattere patrimoniale, consistente nell'espropriazione, a favore dello Stato, di cose che costituiscono il prezzo, il prodotto o il profitto del reato.*

Termine	Definizione
Codice etico	*Insieme di principi e metodologie utilizzate dall'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali: dipendenti, clienti, fornitori, ecc. e finalizzati a promuovere raccomandare o vietare determinati comportamenti con la finalità di sviluppare costantemente un'etica di impresa, anche indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.*
Destinatario	*È il soggetto a cui il modello di organizzazione si rivolge, imponendogli determinati protocolli operativi, regole di comportamento, divieti od obblighi di attivazione. Può essere un dipendente od un soggetto apicale oppure un collaboratore esterno.*
Ente o Organizzazione	*Società o Azienda che svolge la propria attività nel territorio Italiano e soggetta al D. Lgs. 231/01*
Interesse	*È l'indebito arricchimento, ricercato dall'ente in conseguenza dell'illecito amministrativo, la cui sussistenza dev'essere valutata secondo una prospettiva antecedente alla commissione della condotta contestata, e, pertanto, indipendentemente dalla sua effettiva realizza*
Modello Organizzativo	*Corpo di regole concernenti le modalità di espletamento delle attività e i protocolli/procedure di condotta adottati ed attuati dall'ente al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al D. Lgs 231/01.*
Organo di vigilanza e controllo (ODV)	*Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo, vigilare sul suo funzionamento e sull'effettiva osservanza da parte dei destinatari nonché di curarne l'aggiornamento.*
Politica per la prevenzione dei reati	*Obiettivi ed indirizzi generali di una Organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla Direzione.*
Pubblica Amministrazione	*Sono le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le provincie autonome di Trento e di Bolzano, gli Enti Pubblici Territoriali e le loro unioni, consorzi o associazioni, gli Enti Pubblici non economici, gli Organismi di Diritto Pubblico, le Imprese Pubbliche, i soggetti che operano in virtù di diritti speciali ed esclusivi in base all' art. 2 della Direttiva 2004/17/C E del Parlamento europeo e del Consiglio dei 31 marzo 2004.*
Responsabilità Amministrativa	*Si tratta di una particolare forma di responsabilità, introdotta nell'ordinamento italiano dal D. Lgs. n. 231/2001 a carico degli enti forniti di personalità giuridica nonché delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, che si configura quando un loro soggetto apicale o sottoposto commetta uno dei reati specificamente e tassativamente elencati nel decreto e l'ente tragga un vantaggio o un beneficio dal reato.*
Rischio	*Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/01 e s.m.i.*
Rischio accettabile	*Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l'organizzazione con i riferimenti agli obblighi di legge e a quanto espresso dal SGRA, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.*
Sistema Disciplinare e Sanzionatorio	*Il sistema disciplinare di cui all'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs 231/01.*

Termine	Definizione
Soggetto Apicale	*Si definisce tale il soggetto che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché colui che esercita funzioni di gestione e di controllo, anche di fatto, dell'ente.*
Soggetto Subordinato	*Si riferisce a persona sottoposta alla vigilanza e al controllo di uno o più soggetti in posizione apicale*
Stakeholder	*Persone, fisiche o giuridiche, che intrattengono rapporti con l'Ente a qualunque titolo.*
Vantaggio	*È l'effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l'ente, quale conseguenza immediata e diretta del reato. Il vantaggio dev'essere accertato dopo la commissione del reato.*

1.3. I PRESUPPOSTI DI COLPEVOLEZZA DELL'ENTE

Il D. Lgs. n. 231, riguardante "**Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**", introduce nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità in sede penale a carico degli enti, **per alcuni reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli stessi**, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti stessi o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (posizioni apicali), nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, tuttavia la stessa è esclusa nei casi in cui il reato sia stato commesso dall'autore esclusivamente per **perseguire un interesse personale**.

Dalla entrata in vigore del decreto, sono intervenute numerose modifiche che hanno esteso la responsabilità penale ed amministrativa degli Enti ad una sempre maggiore gamma di reati; in particolare è stata estesa la responsabilità in materia 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 e l'estensione dei reati presupposto agli illeciti in materia ambientale.

1.3.1. CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA DELLA RESPONSABILITÀ

L'Ente è tenuto a rispondere allorquando il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'Ente e nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo; quest'ultima condizione ricorre allorquando l'autore del reato abbia agito con l'intento di favorire l'Ente e quest'ultimo, grazie all'illecito, abbia ottenuto un vantaggio ovverosia un risultato favorevole.

Per converso, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente possono essere:

(a) soggetti apicali ovvero soggetti con potere di amministrazione, gestione e direzione dell'Ente; rientrano in tale categoria amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, direttori di divisione o stabilimento nonché, in generale, tutti coloro che esercitano, anche solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

(b) soggetti subordinati, sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei soggetti apicali; appartengono a questa categoria tutti i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali collaboratori, parasubordinati e consulenti.

I criteri di imputazione oggettiva dell'Ente si articolano differentemente, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato:

- se il reato è commesso da un soggetto apicale (a), si presume che l'illecito sia imputabile ad una politica dell'Ente o, perlomeno, ad un deficit organizzativo, ragione per cui l'Ente si riterrà responsabile ove non dimostri la sua estraneità al fatto illecito;
- se il reato è commesso da un soggetto in posizione subordinata (b), la responsabilità dell'Ente viene ricondotta all'inadempimento (doloso o colposo) degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di soggetti in posizione apicale.

1.3.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVA DELLA RESPONSABILITÀ

I criteri di imputazione soggettiva dell'Ente attengono all'elemento della "colpa": perché l'Ente sia ritenuto responsabile di un reato, l'illecito deve essere "rimproverabile", ovverosia espressione della politica aziendale o, perlomeno, di un deficit di organizzazione.

La responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati efficacemente attuati standard di gestione e di controllo adeguati al settore di operatività dell'Ente.

1.4. SANZIONI

Le sanzioni a carico degli Enti sono di varia natura a seconda della forma di commisurazione e dell'incidenza che le stesse hanno sullo svolgimento dell'attività di impresa. Esse possono essere suddivise in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria [1] è incentrata sul concetto di "quota" e viene applicata in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

La commisurazione della sanzione tiene conto dei principi fondanti della teoria penale preventiva e cioè: della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissioni di ulteriori illeciti.

Nella determinazione dell'importo della quota, si tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Inoltre, il calcolo moltiplicativo assume come moltiplicatore il numero delle quote determinato in relazione alla gravità oggettiva e soggettiva dell'illecito e moltiplicando il valore monetario della singola quota stabilito come già detto in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali del soggetto coinvolto.

Le sanzioni interdittive [2] sono quelle che possono comportare conseguenze dirette sull'attività di Ente, in quanto possono consistere nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito ovvero del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione.

---

[1] *Vedi anche gli articoli 10 e 12 del D. Lgs. n.231/2001 e s.m.i.*

[2] *Vedi anche gli articoli 11 e 17 del D. Lgs. n.231/2001 e s.m.i.*

Va in ogni caso precisato che le sanzioni interdittive possono essere applicate solo per i reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente abbia ottenuto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato posto in essere da un soggetto apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno un limite temporale minimo di tre mesi ed un massimo di due anni.

Tra le sanzioni interdittive vi è anche l'interdizione dall'esercizio dell'attività che deve essere applicata solo se le altre sanzioni interdittive sono ritenute inadeguate.

La confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente è sempre disposta, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere può essere disposta in caso di pena interdittiva, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali ovvero mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato, mentre l'inosservanza delle medesime può comportare la reclusione da sei mesi a tre anni per l'autore materiale della trasgressione nonché l'applicazione della sanzione pecuniaria e di misure interdittive ulteriori nei confronti dell'Ente.

1.5. I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

L'Ente può essere condannato a rispondere, unitamente alla persona fisica / autore del fatto, esclusivamente di reati ed illeciti amministrativi individuati dal D. Lgs. n.231/2001 e s.m.i. e da leggi che richiamino lo stesso e integrino l'elenco dei c.d. "reati presupposto". Riportiamo in sintesi nelle tabelle seguenti i reati presupposto catalogati ed aggiornati:

1	**Art. 24 D. Lgs. 231/2001 - 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** *(articolo modificato dalla Legge **17 ottobre 2017, n. 161**, "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate").*
1.1	*Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.)*
1.2	*Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art.316 ter c.p.)*
1.3	*Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640 c.2, n.1 c.p.)*
1.4	*Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)*
1.5	*Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)*

2	**Art. 24-bis D. Lgs. 231/2001 – Delitti informatici e trattamento illecito di dati** *(articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n.7, "Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67" e dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n.8, "Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67")*
2.1	*Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.)*

2	**Art. 24-bis D. Lgs. 231/2001 – Delitti informatici e trattamento illecito di dati** *(articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n.7, "Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67" e dal D. Lgs. 15 gennaio 2016, n.8, "Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67")*
2.2	*Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)*
2.3	*Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)*
2.4	*Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.)*
2.5	*Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art.617 quater c.p.)*
2.6	*Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)*
2.7	*Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)*
2.8	*Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)*
2.9	*Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)*
2.10	*Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)*
2.11	*Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)*

3	**Art. 24-ter D. Lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata** *(articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 27 maggio 2015, n.69, "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio")*
3.1	*Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)*
3.2	*Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.)*
3.3	*Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso (L. 203/91)*
3.4	*Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)*
3.5	*Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)*
3.6	*Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990)*
3.7	*Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. a), n.5), c.p.p.)*

4	**Art. 25 D. Lgs. 231/2001 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** *(articolo modificato dalla L. 6 novembre 2012, n.190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità' nella pubblica amministrazione")*
4.1	*Concussione (art. 317 c.p.) (modificato successivamente dalla L. 27 maggio 2015, n.69)*
4.2	*Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) (modificato successivamente dalla L. 27 maggio 2015, n.69)*
4.3	*Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) (modificato successivamente dalla L. 27 maggio 2015, n.69)*

4	**Art. 25 D. Lgs. 231/2001 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** *(articolo modificato dalla L. 6 novembre 2012, n.190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità' nella pubblica amministrazione")*
4.4	*Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)*
4.5	*Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.) (modificato successivamente dalla L. 27 maggio 2015, n.69)*
4.6	*Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) (modificato successivamente dalla L. 27 maggio 2015, n.69)*
4.7	*Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)*
4.8	*Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)*
4.9	*Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.)*
4.10	*Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*
4.11	*Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)*

5	**Art. 25-bis D. Lgs. 231/2001 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** *(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. 21 giugno 2016, n.125, "Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI")*
5.1	*Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)*
5.2	*Alterazione di monete (art. 454 c.p.)*
5.3	*Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)*
5.4	*Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.)*
5.5	*Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.)*
5.6	*Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori bollati (art. 460 c.p.)*
5.7	*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.)*
5.8	*Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)*
5.9	*Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)*
5.10	*Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)*

6	**Art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio** *(articolo aggiunto dalla L. 23 luglio 2009, n.99, "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia")*
6.1	*Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)*

6	**Art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio** *(articolo aggiunto dalla L. 23 luglio 2009, n.99, "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia")*
6.2	*Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.)*
6.3	*Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)*
6.4	*Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)*
6.5	*Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)*
6.6	*Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)*
6.7	*Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.)*
6.8	*Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.)*

7	**Art. 25-ter D. Lgs. 231/2001 - Reati societari** *(articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n.38, "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato")*
7.1	*False comunicazioni sociali (art.2621 c.c.)*
7.2	*Fatti di lieve entità (art. 2621bis c.c.)*
7.3	*False comunicazioni sociali delle società quotate (art.2622 c.c.)*
7.4	*Impedito controllo (art.2625 c.c.)*
7.5	*Indebita restituzione dei conferimenti (art.2626 c.c.)*
7.6	*Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art.2627 c.c.)*
7.7	*Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art.2628 c.c.)*
7.8	*Operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 c.c.)*
7.9	*Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 bis c.c.)*
7.10	*Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.)*
7.11	*Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art.2633 c.c.)*
7.12	*Corruzione tra privati (art.2635 c.c.)*
7.13	*Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017)*
7.14	*Illecita influenza sull'assemblea (art.2636 c.c.)*
7.15	*Aggiotaggio (art.2637 c.c.)*
7.16	*Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art.2638, co. 1 e2 c.c.)*

8	**Art. 25-quater D. Lgs. 231/2001 - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal c.p. e dalle leggi speciali** *(articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003, n.7, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno")*
8.1	*Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)*

8	**Art. 25-quater D. Lgs. 231/2001 - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal c.p. e dalle leggi speciali** *(articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003, n.7, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno")*
8.2	*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)*
8.3	*Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)*
8.4	*Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)*
8.5	*Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)*
8.6	*Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)*
8.7	*Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)*
8.8	*Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)*
8.9	*Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)*
8.10	*Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)*
8.11	*Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)*
8.12	*Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)*
8.13	*Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)*
8.14	*Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)*
8.15	*Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)*
8.16	*Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)*
8.17	*Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)*
8.18	*Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)*
8.19	*Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)*
8..20	*Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)*
8.21	*Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)*
8.22	*Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)*

9	**Art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** *(articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006, n.7, "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile")*
9.1	*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)*

10	**Art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale** *(articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199, "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo")*
10.1	*Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)*

10	**Art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale** *(articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199, "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo")*
10.2	*Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.)*
10.3	*Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)*
10.4	*Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)*
10.5	*Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)*
10.6	*Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)*
10.7	*Tratta di persone (art. 601 c.p.)*
10.8	*Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)*
10.9	*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)*
10.10	*Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)*

11	**Art. 25-sexies D. Lgs. 231/2001 - Abusi di mercato** *(articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005, n. 62, "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunita' europee. Legge comunitaria 2004")*
11.1	*Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D. Lgs. n.58/1998)*
11.2	*Manipolazione del mercato (art. 185, D. Lgs. n.58/1998)*

12	**Art. 25-septies D. Lgs. 231/2001 – 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** *(articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. 11 gennaio 2018, n.3, "Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché' disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute")*
12.1	*Omicidio colposo (art. 589 c.p.)*
12.2	*Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)*

13	**Art. 25-octies D. Lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** *(articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. 15 dicembre 2014, n.186, "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché' per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio")*
13.1	*Riciclaggio (art. 648 c.p.)*
13.2	*Ricettazione (art. 648 bis c.p.)*
13.3	*Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)*
13.4	*Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.)*

14	**Art. 25-novies D. Lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** *(articolo aggiunto dalla L. 23 luglio 2009, n.99, "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché' in materia di energia")*
14.1	*Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, c.1 lett. a) bis, L. n.633/1941)*
14.2	*Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, c.3, L. n.633/1941)*
14.3	*Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, c.1, L. n.633/1941)*
14.4	*Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, c.2, L. n.633/1941)*
14.5	*Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter, L. n.633/1941)*
14.6	*Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, L. n.633/1941)*
14.7	*Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. n.633/1941)*

15	**Art. 25-decies D. Lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** *(articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009, n.116, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché' norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale")*
15.1	*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)*

16	**Art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001 - Reati ambientali** *(articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. 1 marzo 2018, n.21, "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, c. 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103")*
16.1	*Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)*
16.2	*Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)*
16.3	*Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)*

16	**Art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001 - Reati ambientali** *(articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. 1 marzo 2018, n.21, "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, c. 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103")*
16.4	*Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)*
16.5	*Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)*
16.6	*Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.)*
16.7	*Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.)*
16.8	*Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)*
16.9	*Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, D. Lgs n.152/2006)*
16.10	*Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D. Lgs n.152/2006)*
16.11	*Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, D. Lgs n. 152/2006)*
16.12	*Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D. Lgs n. 152/2006)*
16.13	*Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D. Lgs n. 152/2006)*
16.14	*Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D. Lgs. 152/2006) (articolo abrogato dal D.Lgs. 21/2018 e sostituito dall'art.452 quaterdecies c.p.)*
16.15	*False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis, D. Lgs n.152/2006)*
16.16	*Sanzioni (art. 279, D.Lgs. n. 152/2006)*
16.17	*Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, D. Lgs. 202/2007)*
16.18	*Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9, D. Lgs. 202/2007)*
16.19	*Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, L. n. 549/1993)*

17	**Art. 25-duodecies D. Lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** *(articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161, "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate")*
17.1	*Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)*
17.2	*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)*

18	**Art. 25-terdecies D. Lgs. n. 231/2001 - Razzismo e xenofobia** *(articolo aggiunto dalla L. n. 167/20174, modificato dal D. Lgs. 1 marzo 2018, n.21, "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, c.85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103")*
18.1	*Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) - articolo abrogato dal D.Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p.*
18.2	*Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.)*

19	**Art. 12 L. n.9 /2013 - Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** *(L. 14 gennaio 2013, n.9, "Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini")* *Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva*
19.1	*Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)*
19.2	*Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)*
19.3	*Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)*
19.4	*Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell´ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)*
19.5	*Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)*
19.6	*Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)*
19.7	*Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)*
19.8	*Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)*
19.9	*Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)*

20	**L. 146/2006 - Reati transnazionali** *(L. 16 marzo 2006, n.146, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001")* *Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale*
20.1	*Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)*
20.2	*Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n.309)*
20.3	*Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater c.p.)*
20.4	*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.)*
20.5	*Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)*
20.6	*Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)*
20.7	*Associazione per delinquere di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.)*

1.6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il D. Lgs. 231/2001 prevede **un'esimente** [3] per gli enti nel cui interesse siano stati commessi i reati considerati, che è diverso a seconda che l'autore della condotta sia uno dei c.d. soggetti in posizione apicale o sia uno dei soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza.

Perché l'esimente abbia efficacia l'Ente deve essere in grado di dimostrare quanto segue:

a) di **aver adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e gestione idonei** a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
b) di aver affidato a un organismo dell'ente, detto **Organismo di Vigilanza** [4], dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, **il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli** e di curare il loro aggiornamento;
c) che il reato è stato commesso **eludendo** fraudolentemente **il modello di organizzazione e gestione**;
d) che **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza, l'esimente si perfeziona in modo più semplice. L'ente, infatti, deve dimostrare unicamente che il reato non sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, **un modello di organizzazione e gestione idoneo** a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I modelli organizzativi devono, conformemente a quanto stabilito dalla normativa, rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi reati (**mappatura dei rischi**);
b) prevedere protocolli idonei a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (**protocolli**);
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (le procedure specifiche devono prevedere criteri di **verificabilità**, **trasparenza** e **pertinenza** rispetto all'attività svolta dall'Ente);
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza in merito all'osservanza del modello o garantire una verifica periodica quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni contenute nel modello stesso (**flusso di informazione da e verso l'OdV)**;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare per il mancato rispetto delle direttive indicate nel modello (**sistema disciplinare**).

La formulazione del modello e l'organizzazione dell'attività dell'OdV deve porsi l'obiettivo del **giudizio di idoneità**, che pone l'ente nell'ottica dell'**esonero dalla responsabilità**. Per questo fra gli elementi essenziali, affinché i controlli interni possano essere considerati adeguati a prevenire i reati l'art. 6 comma 3,

[3] *Vedi art.6*
[4] *In seguito, abbreviato in OdV.*

indica la predisposizione di Codici di comportamento (c.d. Linee Guida), redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

2. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA

Il presente modello è predisposto tenendo conto delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" emanato da Confindustria (e periodicamente aggiornate dopo la prima approvazione del 7 marzo 2002).

Le Linee Guida in questione sono articolate nei seguenti elementi cardine:

a) Individuazione delle aree di rischio;
b) Predisposizione di un sistema di controllo, in grado di prevenire i rischi, che si compone essenzialmente di:
   - un codice etico,
   - un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
   - un sistema di norme (procedure) ad orientamento delle principali attività aziendali e, in particolare, di quelle a rischio di reato;
   - un sistema di controllo e gestione, che assicuri la verifica dell'impiego efficace ed efficiente delle risorse impiegate;
   - un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri autorizzativi interni e poteri di firma verso l'esterno, in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
   - un sistema di comunicazione e formazione del personale, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni societarie e del loro funzionamento.
c) Gli elementi cardine del controllo interno devono fondarsi sui seguenti principi:
   - verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
   - documentazione dei controlli;
d) Individuazione dei requisiti dell'OdV che devono essere:
   - autonomia e indipendenza;
   - professionalità;
   - continuità di azione;
e) Obblighi di informazione all'OdV,
f) Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti il modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta dell'Ente, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Il sistema di controllo interno e di gestione della FERMO ASITE S.r.l., in aggiunta a quanto contenuto nelle linee guida, **ha come base anche i seguenti documenti**:

1) Codice disciplinare,
2) Manuale del sistema di gestione per la qualità e per la sicurezza alimentare (MGSA),
3) Manuale del sistema di gestione qualità e ambiente (MGQA),
4) Documento di Valutazione dei Rischi (DVR),
5) Elenco dei documenti dei Sistemi di Gestione "Qualità e Sicurezza Alimentare" e "Qualità e Ambiente",
6) Documenti richiamati e/o allegati nel MGSA e nel MGQA

Vengono inoltre tenute **su base trimestrale** o, comunque, quando se ne ravveda la necessità per motivi organizzativo / gestionali, le seguenti riunioni:

- Verifica degli scadenzari e degli adempimenti periodici;
- Verifica e analisi degli indicatori di performance;

- Verifica e ottimizzazione dei processi interni;
- Stato di avanzamento delle azioni correttive e preventive;
- Stato di avanzamento dei programmi di gestione ambientale;
- Programmazione e conduzione degli audit interni.

Almeno **annualmente** la Direzione aziendale effettua:

- in collaborazione con RSPP, Medico competente e RLS, la riunione della sicurezza per la valutazione del DVR, uso dei DPI, piano di formazione del personale, analisi dei dati degli infortuni e della sorveglianza sanitaria;
- in collaborazione con i responsabili Qualità, Sicurezza Alimentare e Ambiente e tutti gli altri responsabili e referenti di area/servizio il riesame della direzione riguardante il Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare e quello riguardante il Sistema di Gestione per la Qualità e Ambiente;
- in collaborazione con i responsabili Qualità e Ambiente, i responsabili/referenti dell'area ambiente (Servizi Ambientali e CIGRU), la valutazione del Rapporto di Analisi Ambientale e della Dichiarazione Ambientale.

3. ELEMENTI DELLA GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA FERMO ASITE S.R.L.

3.1. GENERALITÀ

Si rimanda per la descrizione generale della società a quanto descritto nel Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare e nel Manuale del Sistema di Gestione per la Qualità e Ambiente, ulteriori informazioni della FERMO ASITE possono essere desunte dal sito istituzionale della società (link http://www.asiteonline.it/) ed in particolare alle sezioni "AZIENDA" e "SOCIETÀ TRASPARENTE", all'interno della quali sono aggiornate periodicamente le informazioni.

3.2. FERMO A.S.I.T.E. S.r.l.

La FERMO ASITE è l'azienda multiservizio del Comune di Fermo nata nel 2002 in forza della delibera del Consiglio Comunale n.114.

Nata dalla necessità di strutturare i servizi pubblici di gestione ambientale secondo i criteri di una moderna organizzazione imprenditoriale, oggi la FERMO ASITE rappresenta l'elemento di continuità tra la gestione pubblica e privata dei servizi di utilità collettiva.

Alla Fermo ASITE sono stati assegnati i seguenti servizi:

SERVIZI AMBIENTALI

- Raccolta dei rifiuti solidi urbani
- Gestione del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani
- Gestione del Centro Integrato di Gestione dei Rifiuti Urbani (CIGRU)
- Servizio di spazzamento stradale
- Servizio di pulizia della spiaggia

ENERGIA

- Gestione della rete di vettoriamento del metano
- Impianto Biogas

REFEZIONE SCOLASTICA E TRASPORTO PASTI

PARCHEGGI A PAGAMENTO

ICT

Vivibilità dell'ambiente urbano e progresso eco – compatibile sono i due primari obiettivi della società, perseguiti attraverso un ingente ricorso alla tecnologia più moderna. Dinamismo e tecnologia sono i criteri ispiratori del progetto FERMO ASITE che si propone di traghettare la comunità locale attraverso le difficoltà sottese al raggiungimento di standard ecologici sempre più rispettosi dell'ambiente e della salute dell'uomo. Cortesia, disponibilità, efficienza sono lo slogan aziendale ed il presupposto del servizio quotidiano.

La FERMO ASITE è in possesso delle seguenti certificazioni riferite ai sistemi di gestione:

- Sistema di Gestione per la Qualità, secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, certificato di conformità nr. **32213/15/S** rilasciato da RINA SERIVICES S.p.A., per le attività di: **Erogazione dei servizi di preparazione, veicolazione e porzionamento di pasti destinati a mense scolastiche ed a strutture semiresidenziali. Distribuzione gas metano**;

- Sistema di Gestione per la Sicurezza Alimentare, secondo la norma ISO 22000:2005, certificato di conformità nr. **AG/SGSA-06/1** rilasciato da AGROQUALITÀ S.p.A., per le attività di: **Erogazione dei servizi di preparazione, veicolazione e porzionamento di pasti destinati a mense scolastiche ed a strutture semiresidenziali**;
- Registrazione EMAS, aecondo il Regolamento UE 25 novembre 2009, nr. 1221/2009 relativo "all'adesione volontaria delle organizzazioni a un sistema comunitario di ecogestione e audit (EMAS), che abroga il regolamento (CE) n. 761/2001 e le decisioni della Commissione 2001/681/CE e 2006/193/CE", e al Regolamento UE del 28 agosto 2017, nr.1505 che "modifica gli allegati I, II e III del regolamento (CE) n. 1221/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio sull'adesione volontaria delle organizzazioni a un sistema comunitario di ecogestione e audit (EMAS)", certificato nr. **IT-000605** rilasciato da ISPRA AMBIENTE – Comitato Ecolabel/Ecoaudit – Sezione EMA Italia, per le attività di: **Produzione di energia elettrica (NACE 35.11), Trattamento e smaltimento di rifiuti non pericolosi (NACE 38.21)** e **Raccolta di rifiuti non pericolosi (NACE: 38.11)**.

Ai fini della predisposizione del presente modello, FERMO ASITE S.r.l. ha provveduto all'analisi delle proprie aree di rischio evidenziando le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.

3.3. IL MODELLO DI GOVERNANCE

La FERMO ASITE è una società a responsabilità limitata che è rappresentata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri.

La società è legalmente rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, nella persona dell'ing. Alberto Paradisi. Il presidente del CdA è investito dei poteri di ordinaria amministrazione e di straordinaria amministrazione nei limiti stabiliti dallo statuto e dalla delibera di Assemblea dei Soci del 3 febbraio 2015 (**Allegato 1**).

Il Collegio Sindacale è composto tra tre membri e ad esso sono attribuiti i necessari poteri previsti dalla legge e dal codice civile.

3.4. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'articolazione organizzativa della FERMO ASITE è stata approvata dal CdA con **delibera nr. 7 del 31 maggio 2018**, l'Organigramma e il Mansionario (**Allegato 2** e **Allegato 3**) sono stati strutturati per rispondere in maniera efficiente ed efficace alle peculiarità del business e all'attuale contesto operativo della società.

Al di sotto dei vertici aziendali sono presenti le aree funzionali che svolgono attività trasversali a tutto il business aziendale e ancora le aree operative della società che sono cinque e sono strutturate e articolate per rispondere alle esigenze di efficienza dei servizi dalle stesse erogati, tali aree sono:

1) Area 1 - CIGRU
2) Area 2 - Servizi Ambientali
3) Area 3 - Metano
4) Area 4 - Refezione Scolastica
5) Area 5 - Parcheggi.

Il CdA valuta periodicamente l'assetto organizzativo e di conseguenza la dislocazione delle risorse e delle mansioni interne ai fini dell'adeguatezza e idoneità al business aziendale, tale valutazione è sempre effettuata sulla base di criteri di efficacia ed efficienza organizzativa, dove necessario potranno essere apportate le opportune modifiche/integrazioni.

In tale logica vengono inoltre stabiliti i piani formativi (necessità di aggiornamento e i nuovi bisogni).

L'organigramma e il mansionario sono operativi dalla data della loro approvazione da parte del CdA, fatte salve modifiche ed integrazioni che potranno essere apportate nel tempo e che, in ogni caso, saranno rese effettive sempre dopo approvazione del CdA.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI FERMO ASITE S.R.L.

4.1. OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITE CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La FERMO ASITE S.r.l., sensibile alle moderne esigenze di compliance aziendale che devono assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e nel perseguimento degli obiettivi sociali ed istituzionali, a tutela della propria immagine e reputazione, ha deciso di **adeguare la propria organizzazione** alle sopraggiunte esigenze di prevenzione dei reati, **mediante un progetto di analisi ed adeguamento** dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo interno.

La FERMO ASITE S.r.l. ha predisposto il modello sulla base di quanto previsto dal D. Lgs. n.231/2001 e s.m.i., dalle Linee Guida formulate da Confindustria, nonché sulla base della giurisprudenza consolidata in materia.

Tale progetto è stato attuato nella convinzione che l'adozione di un modello allineato alle prescrizioni in vigore possa costituire da un lato un valido strumento di sensibilizzazione per i "destinatari" e per le "parti interessate" che si interfacciano con la FERMO ASITE S.r.l., affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività e della relazione con la società, e dall'altro un idoneo strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/2001 e s.m.i.

Attraverso l'adozione del modello, il Consiglio di Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti i "destinatari" coinvolti nelle attività sensibili, la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, in sanzioni disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- affermare, in modo deciso, che i comportamenti illeciti sono fortemente condannati, in quanto gli stessi (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la FERMO ASITE intende attenersi nello svolgimento dell'attività aziendale;
- mettere in condizioni la FERMO ASITE, grazie ad un monitoraggio sistematico delle attività a rischio di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al modello adottato.

Su questa linea di condotta, il Consiglio di Amministrazione, ha **nominato un Organismo di Vigilanza**, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello adottato, nonché di verificarne l'adeguatezza e di curarne l'aggiornamento. I compiti dell'OdV sono illustrati al successivo punto 8 del "Modello -di Organizzazione, Gestione Controllo - Parte Generale".

4.2. ELEMENTI FONDANTI DEL MODELLO

Il Modello è costituito da una serie di elementi che costituiscono anche la sequenza operativa, di seguito riassunta:

- **Mappatura delle aree/processi aziendali sensibili**, consiste nel censimento delle aree aziendali, descritte attraverso il dettaglio dei processi ad esse riconducibili e, per ciascuno processo, delle principali attività che lo costituiscono. Di seguito sono individuate le aree e i processi a rischio potenziale in relazione ai reati presupposto contenuti nel D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. (**Risk Management**). Tale individuazione è stata effettuata tramite "analisi del contesto organizzativo e

delle funzioni/mansioni aziendali", condotta, in particolare, nelle aree/attività ritenute a rischio di commissione di reato.

- **Analisi dei protocolli/procedure esistenti**, le cui risultanze consentono in particolare per le attività aziendali sensibili di:
  - definire e regolamentare in modo puntuale lo svolgimento delle attività stesse;
  - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti coinvolti a vario titolo;
  - garantire processi decisionali, ove necessario, oggettivi al fine di limitare le decisioni cosiddette "discrezionali";
  - garantire un sistema di deleghe, che assicuri una chiara e trasparente definizione dei ruoli e delle responsabilità e una chiara descrizione dei processi decisionali;
  - garantire correttezza dei comportamenti, chiara attribuzione dei compiti, segregazione e separazione delle funzioni, individuazione dei processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie in particolare nelle attività potenzialmente a rischio.
- **Redazione di regole etico-comportamentali** idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale. Sono stati predisposti il **Codice Etico** e il **Codice di Comportamento**, che fissano le linee di orientamento generali, finalizzate a disciplinare le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori "a rischio".
- Analisi della **attività di controllo e supervisione** compiute sulle transazioni aziendali.
- Esistenza di adeguati **protocolli di sicurezza** per la protezione/accessi fisico e logico ai dati e ai beni aziendali.
- Identificazione dell'OdV e attribuzione dei compiti istituzionali allo stesso.
- Definizione dei **flussi informativi da e verso l'OdV**.
- Definizione delle attività di **informazione, sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure attive.
- Definizione e applicazione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure stabilite dal modello.
- Definizione delle **responsabilità** di approvazione, modifica e implementazione del modello, nonché di verifica del suo funzionamento e recepimento da parte del personale con relativo aggiornamento periodico, se necessario (**controllo ex post**).

4.3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il modello è composto da una "**Parte Generale**", da una "**Parte Speciale**" e dagli "**Allegati**".

La **Parte Generale** descrive i controlli "ad ampio spettro", cioè quei controlli che, in misura diversa, devono avere effetti preventivi rispetto a tutti i reati elencati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. I controlli generali tendono ad un clima di **compliance trasversale**, inducendo a comportamenti etici e trasparenti tutti i "destinatari".
La **Parte Speciale**, suddivisa in più sezioni, in base alle categorie di reato ritenute "applicabili" nella loro fattispecie in relazione all'attività svolta dalla FERMO ASIRE, nelle quali attraverso l'individuazione delle attività/processi a rischio si definiscono i presidi idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.
La "Parte Speciale" è suddivisa in:

- ☑ Parte Speciale A: "Reati contro la Pubblica Amministrazione";
- ☑ Parte Speciale B: "Reati di criminalità organizzata";
- ☑ Parte Speciale C: "Reati societari";
- ☑ Parte Speciale D: "Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro";

- ☑ Parte Speciale E: "Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio";
- ☑ Parte Speciale F: "Reati in materia di violazione del diritto d'autore";
- ☑ Parte Speciale G: "Reati informatici";
- ☑ Parte Speciale H: "Reati contro l'industria e il commercio";
- ☑ Parte Speciale I: "Reati in materia di dichiarazioni false / mendaci";
- ☑ Parte Speciale L: "Reati ambientali";
- ☑ Parte Speciale M: "Reati di impiego di lavoratori irregolari".

Dall'analisi volta alla identificazione delle attività sensibili e della valutazione dei processi è emerso che il rischio relativo alla commissione dei reati descritti al punto 1.5: "I reati previsti dal D. Lgs. 231/2001" appaino solo astrattamente e non concretamente ipotizzabili pertanto non sono descritti nel dettaglio ritenendo quanto contenuto nel Modello "Parte Generale", nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento sufficientemente idoneo a scongiurare il verificarsi della fattispecie.

Le procedure attuate – ex ante, non escludono in ogni caso possibili audit successivi anche mirati circa processi, operazioni e/o comportamenti aziendali (controllo ex post). Le procedure, i protocolli ed in generale i documenti adottati potranno essere oggetto di modifiche/integrazioni successive all'adozione del modello.

4.4. MODIFICA, INTEGRAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le modifiche e integrazioni del modello, necessarie a fronte di sopravvenute modifiche normative o di esigenze legate all'attuazione dello stesso, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della FERMO ASITE S.r.l. previo **parere vincolante dell'OdV**. Per le attività richiamate la FERMO ASITE può avvalersi anche di consulenti esterni per la specifica attività, in aggiunta a ciò le modifiche o integrazioni di carattere meramente "formale" possono essere apportare direttamente dal Presidente.

Le modifiche e integrazioni del modello possono altresì essere proposte dall'OdV a fronte di:

- introduzione di nuove procedure e controlli;
- revisione dei documenti aziendali che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti cosiddetti "a rischio";
- introduzione di controlli aggiuntivi delle attività sensibili, formalizzando iniziative di miglioramento intraprese;
- necessità integrare regole generali, ferma restando l'approvazione del modello in seno al CdA.

4.5. FUNZIONE DEL MODELLO

Lo scopo del modello è di costruzione di un sistema di controllo strutturato ed organico che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, sia dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e s.m.i., sia dei reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto, mediante:

a) individuazione delle "attività sensibili", a rischio di reato,
b) adozione di procedure volte anche a determinare, nei collaboratori della FERMO ASITE, la piena consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione. La commissione di un illecito è comunque fortemente condannata e contraria agli interessi della FERMO ASITE anche quando apparentemente la società potrebbe trarne direttamente o indirettamente vantaggio;
c) monitoraggio costante dell'attività, per consentire alla FERMO ASITE di prevenire od impedire la commissione del reato.

Al di là dei principi sopra indicati, i punti cardine del modello sono:

(a) individuazione di modalità gestionali delle risorse finanziarie idonee ad impedire l'intervento dell'OdV;

(b) redazione, verifica e archiviazione della documentazione relativa ad ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., nonché la sua rintracciabilità in ogni momento;
(c) obbligo di informazione all'OdV, circa la commissione di reati e altre notizie rilevanti per la FERMO ASITE;
(d) rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
(e) definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
(f) attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali, in proporzione alle responsabilità, delle regole comportamentali e delle procedure in essere;
(g) attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali con controllo, anche a campione.

4.6. ATTUAZIONE, CONTROLLO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DEL MODELLO

L'attuazione del modello è rimessa alla responsabilità della FERMO ASITE S.r.l.

L'OdV deve verificare e controllare l'effettiva ed idonea applicazione del modello in relazione alle specifiche attività aziendali.

Quindi, ferma restando la responsabilità del Consiglio di Amministrazione, si intende attribuito all'OdV il compito di effettuare le attività di controllo e di raccoglierne e sintetizzarne i risultati, comunicandoli tempestivamente e con cadenze predeterminate al Consiglio di Amministrazione.

In relazione ai compiti di monitoraggio e di aggiornamento del modello assegnati all'OdV, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., il modello è soggetto a tre tipi di verifiche:

a) Audits sul rispetto delle misure di prevenzione previste per le aree a rischio reato prese in considerazione;
b) Audits periodici sul funzionamento del modello e delle procedure implementate con modalità stabilite dall'OdV;
c) riesame annuale delle segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese in merito dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi e degli episodi maggiormente rischiosi, nonché della conoscenza tra "destinatari" del contenuto del modello, delle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. e del Codice Etico.

La valutazione del modello è effettuata con una cadenza minima annuale, qualora lo stesso sia ritenuto idoeno sarà validato per il successivo periodo in caso contrario si procederà al suo aggiornamento.

4.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Comunicazione iniziale
L'adozione del presente modello è comunicata a tutti i dipendenti/collaboratori e agli Organi Sociali. Ai neoassunti, ai clienti, ai fornitori ed ai consulenti saranno comunicati mediante posta elettronica certificata o altra forma di comunicazione l'informativa, con il riferimento ai documenti presenti sul sito istituzionale (www.asiteonline.it), assicurando agli stessi le conoscenze di primaria importanza.

Pubblicità
Per assicurare la necessaria pubblicità, il Codice Etico e il modello sono inseriti all'interno del sito istituzionale (www.asiteonline.it) della FERMO ASITE S.r.l. Una copia cartacea del Codice Etico e del modello è messa a disposizione dei "destinatari" e delle "parti interessate" per consultazione presso la sede della FERMO ASITE, a fronte di una richiesta, in orario d'ufficio.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. ("modello") e del Codice Etico, di cui è parte integrante, viene istituito l'**Organismo di Vigilanza**, organo esterno alla FERMO ASITE S.r.l., cui è affidato il compito di **vigilare sul funzionamento del modello** e sulla sua effettiva applicazione e di curarne l'aggiornamento.

5.1. IDENTIFICAZIONE E COLLOCAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., l'OdV deve essere un organismo esterno alla FERMO ASITE S.r.l. (art. 6, comma 1, lett. B, del citato Decreto) e diverso dal Consiglio di Amministrazione. In virtù della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, la migliore scelta dell'OdV cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo e stata individuata in una struttura collegiale composta da:

Nome e Cognome	Recapito di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza
Sergio Palombini **Giulio Marilungo** **Fabio Sargo**	odv@asiteonline.it

Tale scelta è scaturita dal fatto che le suddette figure risultano essere, le più adeguate per **requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione**, che il D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. richiede per tale delicata funzione.

L'OdV è un soggetto che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della FERMO ASITE in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati, mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interni sono stabiliti i flussi informativi da e verso l'OdV.

5.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.2.1. COMPITI DELL'ODV IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di vigilare su:

- l'osservanza del modello da parte di dipendenti, consulenti ed altri soggetti terzi;
- l'effettività e adeguatezza del modello in relazione all'attività e alle caratteristiche della FERMO ASITE ed alla concreta capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. L'adeguamento del modello, in base alle mutate condizioni aziendali e/o normative, ovvero a significanti evidenze derivanti dall'attività descritta precedentemente. L'aggiornamento può essere proposto dall'OdV, ma deve essere adottato dal Consiglio di Amministrazione. All'OdV, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo a qualsiasi livello.

L'OdV ha altresì i compiti di:

- attuare le procedure di controllo previste dal modello. Si precisa, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate ai responsabili/referenti della FERMO ASITE e sono parte integrante di ogni processo aziendale;

- verificare periodicamente l'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente audits mirati su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, in particolare, per attività sensibili, riportandone i risultati con apposite comunicazioni agli organi societari;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e la comprensione del modello e predisporre la documentazione interna necessaria al suo funzionamento contenente istruzioni, chiarimenti aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Odv;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, salvo specifiche disposizioni normative, l'OdV avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale e sarà costantemente informato sulle attività aziendali a rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

L'OdV è **responsabile per le inchieste interne** e si raccorderà di volta in volta con il Consiglio di Amministrazione della FERMO ASITE S.r.l. per acquisire ulteriori elementi di indagine.

5.2.2. COMPITI DELL'ODV IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

L'OdV, le cui funzioni ed attribuzioni specifiche sono elencate nel presente modello, ha anche i seguenti compiti:

a) controllare sull'effettività del modello, e parimenti del Codice Etico, con verifica della coerenza tra prassi e comportamenti concretamente adottati e obblighi e procedure previste nel modello;
b) esprimere pareri in merito alla adeguatezza del modello (e quindi del Codice Etico), sulla reale capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti contrari alle disposizioni del modello (e quindi del Codice Etico);
c) analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello (e quindi del Codice Etico);
d) aggiornare ed adeguare il modello (e quindi il Codice Etico) in ragione dello sviluppo della normativa applicabile con riferimento alle attività svolte dalla FERMO ASITE;
e) verificare le situazioni di violazione del modello (e quindi del Codice Etico);
f) esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali allo scopo di garantirne la coerenza con il modello (e quindi con il Codice Etico).

5.3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

É compito dell'OdV assicurarsi che il Codice Etico ed il modello siano portati a conoscenza di tutti i destinatari e, in misura massima possibile, anche dei soggetti esterni. In tal senso la FERMO ASITE s.r.l. predispone apposite ed idonee attività informative. L'OdV ha inoltre il potere di accedere a tutta la documentazione e a tutti i luoghi dell'azienda rilevanti ai fini dello svolgimento dei propri compiti.

5.4. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i soggetti siano essi interni che esterni alla FERMO ASITE S.r.l. sono tenuti a comunicare direttamente all'OdV situazioni, fatti, atti che, durante lo svolgimento delle attività, violino le disposizioni del presente modello e/o del Codice Etico.

A tal fine le segnalazioni possono essere inviate a mezzo Raccomandata A.R. al seguente indirizzo: ORGANISMO DI VIGILANZA – FERMO ASITE S.r.l. – Via Alberto Mario n.42 – 63900 FERMO (FM), oppure mediante posta elettronica certificata all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV.

5.5. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

La FERMO ASITE S.r.l. considera perseguibili e punibili quei comportamenti che contravvengano a quanto stabilito nel Codice Etico e commisura le sanzioni alla portata della trasgressione e alla ripercussione che questa può avere sulla reputazione della società.

Nel caso in cui venga accertata la violazione del Codice Etico da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV deve immediatamente riferirlo al Collegio Sindacale.

Se la violazione è commessa da un dipendente/collaboratore della FERMO ASITE, i provvedimenti e le relative sanzioni disciplinari saranno in ogni caso adottati dal Consiglio di Amministrazione nel pieno rispetto della normativa sul lavoro vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, come disciplinato dal vigente "sistema disciplinare".

Se i comportamenti in violazione del Codice Etico dovessero imputarsi a fornitori, partners e altri soggetti terzi, la FERMO ASITE ha facoltà di risolvere il rapporto con essi o comunque di recedere, senza essere tenuta al versamento di indennizzi o risarcimenti, anche senza preavviso ed attraverso decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione. Nelle circostanze in questione, altresì, la FERMO ASITE potrà esigere un risarcimento per i danni eventualmente subiti.

5.6. DOCUMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV trasmetterà copia delle proprie relazioni periodiche al Consiglio di Amministrazione della FERMO ASITE S.r.l.

L'OdV può inviare comunicazioni al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ne ritenga sussistere l'esigenza o l'opportunità e, comunque, almeno annualmente predisporrà una relazione scritta della sua attività per il al Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto:

- l'attività di vigilanza svolta dall'OdV nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla FERMO ASITE sia in termini di efficacia del modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione,

Gli incontri con gli organi societari sono verbalizzati e copie dei verbali sono custodite a cura dell'OdV.

5.7. VERIFICHE PERIODICHE

Le verifiche sul modello sono svolte effettuando specifici approfondimenti e audits in base al piano approvato dal Consiglio di Amministrazione.

A fine audit è redatto un rapporto che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerisce le azioni da intraprendere, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai processi sensibili al fine di verificare la corretta esecuzione delle stesse in relazione alle prescrizioni del presente modello. A tal fine,

all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. L'OdV può anche intervenire a seguito di segnalazioni ricevute.

5.8. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i dipendenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della FERMO ASITE S.r.l., in ragione delle diverse relazioni che intrattengono con la società, sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'OdV informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., avviate anche nei confronti di ignoti, che interessano la FERMO ASITE;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- rapporti predisposti dai responsabili/referenti di funzioni aziendali nell'ambito di attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- notizie relative all'effettiva attuazione del modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice etico e alle procedure.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta secondo le modalità riportate al precedente punto 5.4: SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Le modalità sopra descritte si applicano anche in caso di richiesta di chiarimenti circa 'interpretazione del presente modello e/o commissione o tentativo di commissione di uno dei reati presupposti.

In particolare, le segnalazioni di illeciti e irregolarità sono effettuate secondo le modalità descritte al successivo punto 11: WHISTLEBLOWING e conformemente alla procedura richiamata, ai fini della tutela degli autori delle segnalazioni di reati e irregolarità.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. PRINCIPI GENERALI

Come previsto dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono **un disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate**.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto) nell'altro caso.

L'applicazione di una sanzione disciplinare prescinde dal procedimento penale in senso stretto, in quanto il modello di organizzazione e le procedure interne adottate costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la cui violazione deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

6.2. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

Il comportamento di amministratori e dipendenti della FERMO ASITE, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza e delle altre controparti contrattuali della FERMO ASITE S.r.l., deve conformarsi alle regole di condotta previste nel modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

Le regole di comportamento sono riportate nel dettaglio nel "**Codice di comportamento**" tutti i "destinatari" devono attenersi alle stesse.

6.3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Le violazioni delle norme richiamate dal presente modello, o emanate in attuazione dello stesso, sono ritenute gravi e possono essere lesive del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, esse sono definite **illeciti disciplinari**.

In linea generale tali illeciti sono:

1) violazioni commesse, in qualsiasi modo, nei processi aziendali, sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 2) e 3);
2) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
3) commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

I provvedimenti disciplinari previsti nei casi di violazione delle regole di condotta e, in misura generale, delle procedure interne da parte del dipendente, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione secondo un ordine crescente di gravità, sono:

a) rimprovero e/o biasimo e /o richiamo verbale o scritto;
b) multa;
c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
d) retrocessione dell'inquadramento (quando possibile);
e) licenziamento con o senza preavviso.

Le sanzioni di cui ai punti a) e b) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 1.

Le sanzioni di cui ai punti c) e d) sono comminabili per le violazioni indicate al precedente punto 2.

La sanzione di cui al punto e) è comminabile per le violazioni indicate al precedente punto 3.

Le sanzioni nei confronti dei dirigenti sono equiparate a quelle per il personale dipendente. I provvedimenti disciplinari sono attuati nel rispetto delle procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n.300 "Statuto dei lavoratori", dal CCNL di riferimento (Assoambiente – FISE [5], Gas e Acqua [6], Tursimo e Pubblici Esercizi [7]) e da eventuali norme speciali applicabili.

6.4. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Le violazioni delle norme richiamate dal presente modello, da parte di uno o più amministratori o dei sindaci, comporta la segnalazione da parte dell'OdV al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Ciascun organo, a seconda delle rispettive competenze, provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate in relazione alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

6.5. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri soggetti terzi collegati alla FERMO ASITE S.r.l. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto 231/2001 e s.m.i. e/o del Codice etico per la parte di competenza, **potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale**, fatta salva la facoltà della FERMO ASITE di richiedere un risarcimenti qualora in forza di tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

In assenza di specifiche clausole contrattuali, che diano atto della presa conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., da parte del consulente, collaboratore o altro soggetto terzo, sarebbe opportuno prevedere una dichiarazione unilaterale di certificazione da parte di tali soggetti circa la conoscenza del Decreto e l'impegno ad improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

L'OdV è chiamato a valutare l'idoneità delle misure adottate dalla FERMO ASITE nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei soggetti terzi.

---

[5] *Si applica all'Area CIGRU e all'Area Servizi Ambientali*
[6] *Si applica all'Area Metano*
[7] *Si applica all'Area Metano e Parcheggi e al personale amministrativo*

7. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Una adeguata conoscenza del presente modello e del Codice Etico, all'interno della FERMO ASITE S.r.l., deve essere assicurata mediante la pubblicazione sul sito istituzionale (www.asiteonline.it) e l'invio, tramite e-mail, a tutto il personale, del relativo testo.

Saranno organizzate attività di informazione e formazione specifiche sull'argomento, nonché abilitato l'accesso ad un apposito spazio, dedicato al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., nella rete informativa aziendale, a tutti i dipendenti che ne faranno richiesta scritta.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una **parte generale** avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del modello;
- una **parte speciale** avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. e i protocolli di controllo relativi a dette attività;

Gli interventi formativi vengono erogati con le seguenti modalità:

- sessioni in aula, con incontri dedicati o con moduli specifici inseriti in altre sessioni formative, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- iscrizione a corsi esterni, con attestato di partecipazione - esito del test finale e registrazione della formazione sulla modulistica interna riferita ai SGSA/SGQA;
- la pianificazione degli interventi è demandata dalla direzione all'inizio dell'anno sulla specifica modulistica (vedi "Piano annuale di formazione, del SGSA/SGQA) approvata da Consiglio di Amministrazione e controfirmata dal presidente e dal RGSA/RGQA.

I contenuti dell'attività di formazione vengono aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento del modello e/o del Codice Etico. **La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.** L'OdV raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione da parte del personale agli interventi formativi.

Per tutti i neoassunti, oltre alla consegna di una **dichiarazione di presa visione ed accettazione del modello** presente sul sito istituzionale (www.asiteonline.it), saranno organizzati specifici eventi informativi e formativi sull'argomento.

Ai fini di una adeguata attività di informazione e formazione, il "Settore Amministrativo" provvederà alla diffusione del modello.

7.2. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La circolazione delle informazioni è considerata "un valore" e favorisce il coinvolgimento dei "destinatari" del Modello, portando così ad una adeguata consapevolezza a tutti livelli, ciò stimola la partecipazione attiva e propositiva dei "destinatari" nell'ottica del miglioramento del Modello e garantire la diffusione dell'informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione.

La comunicazione interna ed i relativi canali rivestono pertanto un ruolo fondamentale anche per la diffusione e la conoscenza del presente Modello.

7.3. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DI ALTRO PERSONALE

La formazione e l'informazione nei confronti di "altro personale non dipendente" (es. collaboratori esterni) è pianificata ed erogata con specifici eventi e con una informativa per i nuovi rapporti di collaborazione.

7.4. INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELLE PARTI INTERESSATE

L'OdV, in stretta cooperazione con responsabili/referenti delle aree aziendali interessate (es. Servizi Ambientali), definirà un'informativa specifica in funzione delle parti interessate destinatarie, curandone la diffusione del contenuto del modello e del Codice Etico, qualora ritenuto opportuno tale informativa potrà essere identica per tutti i settori/aree della FERMO ASITE S.r.l.

8. SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

8.1. PRINCIPI GENERALI DI SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La selezione, la formazione e l'informazione del personale e degli altri soggetti cui il modello si rivolge, anche indirettamente, è considerata fondamentale ai fini di una effettiva e corretta applicazione del sistema di controllo e di prevenzione introdotto dal modello stesso.

I soggetti che operano all'interno della FERMO ASITE S.r.l., ovvero coloro che operano dall'esterno, devono essere forniti degli strumenti idonei perché abbiano piena ed effettiva conoscenza degli obiettivi di legalità, correttezza e trasparenza che ispirano l'attività della FERMO ASITE nonché degli strumenti predisposti per il loro perseguimento.

Al momento dell'assunzione tutti i dipendenti sottoscrivono una dichiarazione di presa visione ed accettazione del presente Modello, per i dipendenti in forza al momento dell'adozione del presente Modello l'accettazione e comprovata dalla consegna della informativa generale Modello.

8.2. SELEZIONE DEL PERSONALE

Le funzioni aziendali preposte alla selezione e alla gestione del personale dovranno individuare e applicare criteri adeguati ed oggettivi basati sul merito e sulla competenza di natura "puramente" professionale, nonché oggettivi criteri di valutazione dell'affidabilità e dell'integrità personali.

Nella fase successiva di gestione delle risorse umane, la FERMO ASITE S.r.l. dovrà incentivare la formazione e lo sviluppo di una consapevolezza relativi all'importanza fondante dei valori di legalità, correttezza, competenza, professionalità e trasparenza, per la società.

Le scelte in merito alle esigenze di incremento degli addetti vengono effettuate a fronte di una attenta analisi dei fabbisogni aziendali, così da poter effettuare con chiarezza l'analisi della posizione e del profilo professionale ricercato.

A seconda del tipo di posizione disponibile vengono attivati canali diversi per dare inizio al processo di reclutamento, selezione e formazione del personale.

È espressamente vietata l'assunzione di parenti di dipendenti, consulenti salvo informazione preventiva all'OdV ed espressa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

È fatto espresso divieto al personale dipendente di svolgere a titolo personale attività in concorrenza con quella effettuata dalla FERMO ASITE S.r.l.

8.3. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

La gestione del personale prevede ai fini della formazione e informazione, una attività di pianificati a cadenza minima annuale, sulla base dei fabbisogni formativi emersi, per l'erogazione di iniziative di formazione ed informazione da effettuarsi.

L'**informazione e formazione** degli addetti avviene:

- al momento dell'ingresso in azienda;
- ad ogni cambio di mansione;
- al verificarsi di modifiche ai processi/attività;
- al verificarsi di modifica della normativa di riferimento;
- al verificarsi di modifica di documenti per aggiornamento o miglioramento.

Tutte le persone che operano in azienda sono coinvolte, di norma, in processi di formazione continua riguardanti le proprie specifiche competenze. Vengono effettuate tutte le ore di formazione obbligatorie per legge indirizzate a figure specifiche nell'ambito dell'organico aziendale (es. in ambito sicurezza).

Inoltre, ai fini di una efficace e corretta attuazione del presente modello, la formazione del personale, secondo le modalità e i tempi definiti d'intesa con l'OdV, è gestita da un collaboratore esterno.

Viene data particolare attenzione, in linea generale e preventiva agli aspetti della formazione medesima, alla informazione e formazione richiesta dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i, con l'obiettivo di illustrare il contenuto del modello organizzativo adottato e dei documenti correlati disponibili, con il modello organizzativo su apposita bacheca dedicata al personale e sul sito istituzionale (www.asiteonline.it).

Per facilitare la diffusione, il Modello PARTE GENERALE, il Codice Etico e il Codice di Comportamento sono pubblicati sul sito istituzionale (www.asiteonline.it) in formato "pdf", la messa a disposizione degli stessi viene comunicata agli interessasti.

9. SELEZIONE E INFORMATIVA FORNITORI, CONSULENTI E PROFESSIONISTI

9.1. SELEZIONE

La selezione e la gestione dei collaboratori esterni, quali a titolo di esempio fornitori, partner e consulenti, devono essere improntate a criteri obiettivi e trasparenza, e dovranno escludere quei soggetti che non presentino idonee garanzie di correttezza, professionalità, integrità ed affidabilità.

A tal fine, sia per i rapporti in corso che per i nuovi interlocutori, dovranno essere fornite tutte le informazioni necessarie ai fini della corretta comprensione e del rispetto del presente modello e del Codice Etico in esso contenuto.

Il rapporto contrattuale con i collaboratori esterni conterrà, ove possibile, opportune clausole che attribuiscano alla controparte l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti sia ai sensi del D.Lgs 231/2001 e s.m.i. sia per le norme di legge vigenti e che consentano alla FERMO ASITE S.r.l. di risolvere il contratto in caso di comportamenti non conformi alle disposizioni e allo spirito del modello.

Il mancato rispetto di quanto sopra indicato, comporterà la risoluzione immediata del contratto, fatta salva la possibilità per la FERMO ASITE di richiedere il risarcimento degli eventuali danni subiti.

9.2. INFORMATIVA E PUBBLICITÀ

Sono fornite ai soggetti esterni alla FERMO ASITE S.r.l. (clienti, fornitori, collaboratori, professionisti, consulenti ecc.) da parte dei responsabili/referenti delle aree/settori aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Odv, specifiche informative sulle politiche e le procedure adottate dalla società in base al presente modello e al Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle prescrizioni del modelli o comunque contrari al Codice etico o alla normativa vigente possono avere sui rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

La FERMO ASITE cercherà di ottenere, ove possibile, un impegno dei collaboratori esterni all'osservanza del presente modello e del Codice Etico proponendo loro la sottoscrizione della dichiarazione di conoscenza ed accettazione (o clausola contrattuale) con l'invito alla visione ed al rispetto di quanto contenuto nel presente Modello e negli altri documenti presenti sul sito istituzionale (www.asiteonline.it).

10. WHISTLEBLOWING

10.1. WHISTLEBLOWING

L'espressione "whistleblower" fa riferimento al dipendente o collaboratore della FERMO ASITE, che segnala violazioni o irregolarità commesse a danno della Società.

La segnalazione ("whistleblowing"), nelle intenzioni del legislatore è manifestazione di senso civico attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione a cui appartiene. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc.

La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. ***La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione***.

10.2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La materia, che già era disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis DLgs. 165/2001 sul pubblico impiego) è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla Legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

Innanzi tutto, viene modificato il citato art. 54 bis, il quale trova applicazione anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Peraltro, l'aspetto più rilevante è l'estensione della tutela in questione anche nell'ambito dei soggetti privati.

Con una modifica dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, si stabilisce che i modelli di organizzazione dovranno ora prevedere in capo ai soggetti apicali (i soggetti che "*rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*", o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, "*segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 citata, "fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*", o "*di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'Ente*" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denuncianti la norma stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un inversione dell'onere della prova che pone in capo

al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'articolo 3 (comma 1) della legge 179/2017 contiene alcune disposizioni in parte derogatorie della regolamentazione del segreto e prevede che il perseguimento dell'integrità dell'Ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.). In questi casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza (tale esclusione potrebbe essere rilevante soprattutto in quelle ipotesi in cui si identifica un soggetto esterno quale destinatario delle segnalazioni).

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata (comma 2). In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura il reato. Peraltro, la norma sembra applicabile con riferimento non soltanto al soggetto segnalante, ma anche al destinatario della segnalazione che, se ha un rapporto di consulenza o di assistenza con l'Ente, potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e le valutazioni che siano state effettuate sui fatti denunciati.

Facendo riferimento la normativa esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del DLgs. 231. Nulla vieta peraltro che l'impresa, nell'ambito delle proprie scelte organizzative possa estendere la tutela in questione a tutte le segnalazioni di illeciti.

10.3. SCOPO DEL WHISTLEBLOWING

Scopo del presente paragrafo del Modello è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il dipendente/collaboratore (segnalante) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge 179/2017.

L'obiettivo perseguito è quello di fornire al dipendente/collaboratore gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con l'ente.

Pertanto, sempre in relazione a quanto disposto dalla norma sopra citata, vengono fornite indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dal nostro ordinamento.

L'adozione della presente integrazione al modello intende:

- chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo disciplinare le eventuali sanzioni applicabili.

Quanto disposto si applica esclusivamente alle segnalazioni pervenute dai soggetti che si identificano (c.d. segnalazioni nominative) e non trova quindi applicazione alle segnalazioni anonime.

10.4. WHISTLEBLOWING IN FERMO ASITE

La FERMO ASITE è un ente qualificato dalla giurisprudenza prevalente quale "ente pubblico economico" pertanto risulta applicabile la disciplina dell'art. 54 bis del Dlgs. 165/2001.

La FERMO ASITE ha adottato la procedura GESTIONE DELLE SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING) che è stata inserita nella specifica sezione del sito istituzionale, unitamente alle indicazioni per l'inoltro della segnalazione ed al modello per la redazione della stessa.