

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231, aggiornato alla Legge n. 190/2012)

Delibera cda del 28/02/2022

Lista di distribuzione

a) Presidente del Consiglio di Amministrazione - Legale Rappresentante

b) Consiglio di Amministrazione

c) Collegio Sindacale

d) Direzione

e) Assemblea dei Soci

f) Organismo di Vigilanza

g) Area Supporto

h) Area Operativa

i) Area Tecnico Gestionale - Funzione giuridico - legale -Risorse Umane

Il Modello di organizzazione gestione e controllo viene pubblicato e sito web e sulla intranet aziendale.

Indice

Lista di distribuzione.....

Definizioni.....

Premessa.....

CAPITOLO I.....

Breve descrizione della disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.....

1. Introduzione.....

2. Gli enti destinatari.....

3. I criteri di ascrizione della responsabilità da reato all'ente.....

4. L'esenzione dalla responsabilità da reato dell'ente:

i modelli di organizzazione, gestione e controllo.....

5. L'Organismo di Vigilanza. Cenni e rinvio.....

6. Le sanzioni previste per l'ente.....

7. I reati presupposto. Cenni e rinvio.....

CAPITOLO II.....

Attività e assetto di governance di ACTL Soc. Coop

1. Le attività svolte.....

2. L'assetto di governance e l'organizzazione.....

CAPITOLO III.....

Elementi caratterizzanti il modello di organizzazione, gestione e controllo di ACTL

1. Aspetti di carattere generale.	
Il processo di adeguamento del modello di organizzazione, gestione e controllo...	
2. La mappatura delle aree a rischio reato.....	
CAPITOLO IV.....	
L'Organismo di Vigilanza di ACTL.....	
1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza.....	
2. L'autonomia finanziaria dell'Organismo di Vigilanza.....	
3. L'autonomia funzionale e le specifiche funzioni dell'Organismo di Vigilanza.	
Gli obblighi del medesimo. Gli uffici strumentali.....	
4. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità.....	
5. I poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	
6. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	
7. I flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.....	
8. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	
CAPITOLO V.....	
Formazione, informazione e comunicazione.....	
1. Formazione.....	
2. Informativa a collaboratori esterni, consulenti e fornitori.....	
3. Comunicazione del Modello.....	
CAPITOLO VI.....	
Il sistema disciplinare.....	
1. Principi generali.....	
2. Misure nei confronti di quadri, impiegati e soci.....	
3. Misure nei confronti dei dirigenti.....	
4. Misure nei confronti degli Organi sociali.....	
5. Misure nei confronti dei terzi (consulenti, collaboratori, fornitori, etc).....	
6. Misure nei confronti dei membri dell'OdV e del RPCT.....	
7. Procedimento di applicazione delle sanzioni.....	

Definizioni

ACTL, Società, Ente: ACTL SOC. COOP

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione Attività sensibili o Aree sensibili: processi aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.

C.C.N.L: Contratto collettivo nazionale di lavoro

Decreto: il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Modello o Modello 231 o Modello organizzativo: il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Organi Sociali: Il Presidente del CdA, Il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci, il Collegio Sindacale di ACTL, la Direzione

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

Organo di governo o organo di indirizzo politico o organo amministrativo: Presidente del Cda, Consiglio di Amministrazione

Protocollo: insieme dei passi procedurali e delle attività di controllo poste in essere per ciascuna attività sensibile al fine di ridurre a livello accettabile il rischio di commissione di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Premessa

Con il decreto legislativo 231/2001 è stato introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa dell'ente, in corrispondenza dell'avverarsi di alcune specifiche fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. L'ente ha la possibilità di esonerarsi da tale responsabilità dimostrando di avere adottato tutte le misure necessarie a prevenire e contrastare la commissione dei reati inclusi nel decreto. L'adozione di un modello organizzativo in cui sono definite le regole di gestione e i principi di comportamento che devono essere adottati da tutti i soggetti – interni e esterni - che partecipano alla gestione aziendale, associata alla verifica del rispetto delle stesse regole, costituisce appunto un elemento di primaria importanza per dimostrare l'estraneità dell'ente in relazione alla commissione dei reati. In particolare, il Modello dovrà:

- conformarsi al sistema organizzativo adottato, che delinea l'attribuzione delle responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica ed i poteri autorizzativi, al fine dell'individuazione delle attività ed i processi sensibili, nel cui ambito possono compiersi dei reati;
- prevedere misure e regole idonee a garantire lo svolgimento delle attività, in conformità di legge, garantendo interventi preventivi atti a ridurre il rischio, e fornendo all'Organismo di Vigilanza ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio e verifica.

Gli elementi fondamentali del Modello, in base all'art.6 comma 2 del decreto, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "*sensibili*", all'interno di aree e funzioni aziendali, nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi i reati previsti, tenuto conto della struttura organizzativa esistente con indicazione dei singoli livelli di rischio;
- la previsione di specifici protocolli e procedure a presidio dei processi ritenuti sensibili ed esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) con specifici compiti di controllo e monitoraggio sulla effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio nei casi di violazione delle norme e contenente le misure disciplinari applicabili secondo le prescrizioni contenute nel Modello;

- un sistema di comunicazione nei confronti di tutti i destinatari interni ed esterni e di un percorso di formazione per il personale interno. Date queste premesse, l'ACTL ha ritenuto opportuno di dotarsi di un Modello organizzativo e di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati di cui al Decreto, ma anche per certificare, specie nei confronti dei terzi, il percorso di “*accountability*” aziendale che si è voluto intraprendere.

Il gruppo di lavoro, anche in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ha predisposto la redazione del Modello e degli ulteriori documenti che ne formano parte integrante, con i seguenti interventi.

- Revisione del Codice Etico;
- Redazione ed impostazione del Modello, con particolare riguardo al Sistema disciplinare e all'Organismo di Vigilanza e relativi flussi informativi da e verso di esso;
- redazione catalogo dei reati;
- elaborazione/redazione processi/attività sensibili (con il coinvolgimento dei dirigenti responsabili delle unità organizzative in cui tali attività vengono svolte).

L'art. 7, comma 4, lettera a) del Decreto, ai fini dell'efficace attuazione del Modello, richiede “*una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*”. La necessità di aggiornamento del Modello si riscontra anche rispetto a esiti negativi di verifiche sull'efficacia del Modello, nonché in conseguenza a innovazioni normative. L'input operativo di aggiornamento del Modello e di qualsiasi documento costituente il medesimo è avviato sia direttamente dall'OdV (anche a seguito della ricezione degli specifici e periodici flussi informativi previsti nel modello), che dalle funzioni aziendali a presidio del Modello (su segnalazione delle strutture competenti per materia), previa condivisione con l'OdV. All'approvazione da parte dell'organo di governo segue la diffusione e comunicazione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, oltre che specifiche sessioni formative rivolte al personale interno.

CAPITOLO I

Breve descrizione della disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001

1. Introduzione

Il Legislatore italiano, con il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche Decreto) recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, secondo quanto richiesto all'art. 11, della Legge 29 settembre 2000, n. 300 di ratifica ed esecuzione di Convenzioni internazionali, ha recepito le disposizioni in materia d'introduzione della responsabilità “*da reato*” dell'ente collettivo. Il legislatore delegato ha, dunque, superato il principio del “*societas delinquere non potest*”, introducendo nell'ordinamento positivo il principio della responsabilità “*amministrativa*” dell'ente in corrispondenza dell'avverarsi di alcune specifiche fattispecie di reato, puntualmente identificate nel decreto, nell'ipotesi in cui la consumazione del fatto penalmente rilevante

possa essere commessa, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da soggetti che si trovino in posizione apicale nella gestione dell'ente medesimo o da soggetti ad essi immediatamente sottoposti. Con tale disciplina, nella sostanza, è stata introdotta una nuova tipologia di responsabilità che, se dal punto di vista formale appare come di tipo "amministrativo", è da ritenersi ad ogni effetto "penale", o "para-penale", in quanto ha ad oggetto la commissione di reati il cui accertamento deve avvenire nell'ambito del processo penale e nel rispetto delle garanzie ricollegabili a tale rito. La disciplina del Decreto prevede, dunque, una nuova e autonoma forma di responsabilità a carico dell'ente, che non sostituisce quella della persona fisica autore del reato, ma vi si aggiunge. Per effetto di tale regime di responsabilità, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, l'ente diviene il destinatario di una sanzione diretta a colpire il patrimonio sociale, per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; b) da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso; c) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Ciò premesso, vengono analizzati i punti essenziali della disciplina della responsabilità da reato dell'ente collettivo.

2. Gli enti destinatari

Il comma 2 dell'art. 1 del Decreto specifica quali siano i soggetti destinatari della disciplina, identificandoli negli enti forniti di personalità giuridica, nelle società e nelle associazioni anche prive di personalità giuridica. Detta disciplina non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici ed agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

3. I criteri di ascrizione della responsabilità da reato all'ente

I presupposti che delineano la configurabilità della responsabilità dell'ente e che, perciò, consentono di farne oggetto delle sanzioni previste dal Decreto sono:

- che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che il reato consumato, o tentato, comunque compreso fra quelli previsti nel Decreto, sia stato commesso da un soggetto che si trovi in una c.d. "posizione qualificata" nell'ente;
- che la consumazione del reato sia espressione della politica aziendale ovvero derivi da una sua lacuna organizzativa.

Ciò detto, appare opportuno soffermarsi brevemente sullo specifico contenuto testuale del comma 1 dell'art. 5 del Decreto in materia di responsabilità dell'ente, relativamente alla corretta interpretazione dell'espressione "nell'interesse o a vantaggio dell'ente" ivi contenuta.

Ed infatti, con riferimento al criterio dell'interesse, esso va interpretato come derivante dal compimento di un'azione illecita originariamente messa in atto per favorire l'ente. Con riguardo, invece, al criterio del vantaggio, l'espressione assume significato non univoco in quanto, il vantaggio derivante all'ente dal compimento di un reato, potrebbe essere del tutto occasionale. In taluni casi, addirittura, la condotta

penalmente rilevante potrebbe essere stata originariamente posta in essere con finalità contrarie all'interesse dell'ente e pur tuttavia risolversi, per mera casualità, a vantaggio dell'ente medesimo.

Per tali motivi, appare più corretta un'interpretazione che associ in ogni caso la responsabilità dell'ente al fatto che l'azione illecita è stata geneticamente orientata a perseguire il suo interesse, escludendo ogni rilevanza alle ipotesi in cui il vantaggio acquisito sia stato del tutto occasionale.

A conferma dell'interpretazione prospettata, soccorre il comma 2 dell'art. 5 del Decreto, che esclude la responsabilità dell'ente nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo della persona fisica o di terzi estranei all'ente medesimo e, pertanto, non nell'interesse, nemmeno parziale, dell'ente.

Per quanto riguarda la "*posizione qualificata*" della persona fisica che commette il reato, il Decreto include tra i soggetti la cui condotta illecita può far scattare la responsabilità dell'ente:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione "*apicale*");

- persone sottoposte alla direzione, od alla vigilanza, di uno dei soggetti apicali (c.d. soggetti in posizione "*para-apicale*" ovvero "*soggetti in posizione subordinata*"). Secondo il prevalente orientamento dottrinale, non è necessario che questi ultimi abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*".

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato e che:

- il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che la richiesta sia stata formulata anche nei confronti dell'Ente.

4. L'esenzione dalla responsabilità da reato dell'ente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto attribuisce valore esimente al modello di organizzazione, gestione e controllo eventualmente adottato dall'ente per strutturare la propria organizzazione in modo tale da prevenire il compimento di illeciti.

L'adozione e l'efficace attuazione dei modelli preventivi non costituisce un obbligo ma un onere da quale deriva un'opportunità per l'ente che intenda avvalersi dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa da reato, dando prova dell'assenza di connessione tra il fatto illecito ed eventuali proprie lacune organizzative. In particolare, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del Decreto, l'ente non risponde del reato commesso nel suo interesse da un soggetto che si trovi in posizione apicale se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito anche Modello e Modello 231);

- il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'"Organismo di Vigilanza");

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto che si trovi in posizione para-apicale, la responsabilità dell'ente è esclusa se:

- la commissione del reato non è ascrivibile all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;

- prima della commissione del reato l'ente ha adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Essendo tali le prescrizioni normative, è possibile sostenere che la mancata adozione di un modello organizzativo di tipo preventivo possa rappresentare l'indicatore di una carenza organizzativa dell'ente, avendo esso assunto una decisione negligente in termini di adozione di cautele idonee alla prevenzione dei reati.

Per quanto concerne il contenuto del Modello, il comma 2 dell'art. 6 del Decreto, oltre a precisare quale sia il sistema delle deleghe necessario a focalizzare una inequivocabile filiera delle responsabilità individuali, dispone che esso debba:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati (c.d. "*attività sensibili*");

- prevedere, sia per le attività sensibili di cui al punto precedente che per i c.d. "*processi provvista*", specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (protocolli di controllo preventivo);

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- prevedere specifici flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo.

Inoltre, l'ACTL ha delineato con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi esplicitandoli nel Codice Etico, che è parte integrante del Modello.

5. L'Organismo di Vigilanza. Cenni e rinvio.

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità da reato, l'ente deve avere non solo adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati, ma anche affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di tali modelli e di curarne l'aggiornamento.

La responsabilità dell'aggiornamento spetta esclusivamente all'organo di governo, l'obbligo di averne cura indica la preoccupazione che deve avere l'Organismo di Vigilanza a che l'organo di governo mantenga adeguato nel tempo il Modello.

La costituzione dell'OdV e l'effettività della sua azione rappresentano, pertanto, uno dei presupposti per l'esonero della responsabilità dell'ente.

Quanto, inoltre, all'obbligo generale d'informare l'OdV sull'eventuale esistenza di comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello 231, esso rientra nei più ampi doveri di diligenza e fedeltà gravanti sul prestatore di lavoro, così come stabiliti dal codice civile.

Maggiori dettagli sull'istituzione, sulle prerogative e sui compiti dell'Organismo di Vigilanza di ACTL sono esposti nel Capitolo IV.

6. Le sanzioni previste per l'ente

La sezione seconda del Decreto è dedicata alla determinazione delle sanzioni gravanti sull'ente nel caso venga ritenuto responsabile per un illecito amministrativo dipendente da reato commesso, nel suo interesse, da un soggetto che si trovi in posizione qualificata, così elencate all'art. 9:

- I. la sanzione pecuniaria;
- II. le sanzioni interdittive;
- III. la confisca;
- IV. la pubblicazione della sentenza.

L'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum*, sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipenda la responsabilità dell'ente.

I. Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria si applica in tutti i casi in cui venga riconosciuta la responsabilità dell'ente. Essa è applicata dal Giudice penale per "*quote*", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota varia da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il Giudice determina il numero di quote sulla base della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto stesso, oltre che per prevenire la commissione di ulteriori reati. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

II. Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, irrogabili solo a determinate condizioni e in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, sono:

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

Come per la sanzione pecuniaria, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto dei criteri di scelta specificati dall'art. 14 del Decreto. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni (fatta salva la previsione dell'articolo 25, comma 5, che nel caso di condanna dell'ente per uno dei reati di cui agli articoli 317, 319, 319-ter, commi 1 e 2, 319-quater, 321, 322, commi 2 e 4, del Codice penale prevede l'applicazione di una sanzione interdittiva per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni).

Uno degli aspetti di maggiore interesse ed attenzione è legato alla possibilità che le sanzioni interdittive, possono essere applicate all'ente oltre che all'esito del giudizio e, quindi, accertata la responsabilità dello stesso, anche in via cautelare, ovvero quando ricorrano le seguenti condizioni:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede.

Ritenuta la sussistenza per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva, qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;

Il giudice con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività indica i compiti ed i poteri del commissario, il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato; la prosecuzione dell'attività non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione

interdittiva.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività viene disposta se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea.

III. Confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente, è una sanzione che consegue obbligatoriamente alla eventuale sentenza di condanna, fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

IV. Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione che può essere disposta in via eventuale dal Giudice quando venga applicata all'ente una sanzione interdittiva.

7. I reati presupposto. Cenni e rinvio.

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto ove venga commesso uno dei reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie di reato possono essere raggruppate nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (articolo 24), con l'aggiunta a far data dal 14/7/2020 dei reati di cui agli artt. 356 codice penale (in materia di frode in pubbliche forniture) e 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898 in materia di accesso fraudolento al Fondo Europeo per la sovvenzione del mercato agricolo.
- Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati informatici (art. 24-bis aggiunto dalla L. n. 48/2008 e modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016).
- Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015).
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, traffico di influenze illecite e corruzione tra privati (art. 25 come modificato dalla L. n. 190/2012), con l'estensione a far data dal 14/7/2020 delle condotte penalmente rilevanti realizzate ai danni degli interessi finanziari dell'Unione Europea.
- Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, aggiunto dalla L. n. 409/2001 e modificato dalla L. n. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 aggiunto dalla L. n. 99/2009).
- Reati societari (art. 25-ter aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002 e modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017).
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater aggiunto dalla L. n. 7/2003).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 aggiunto dalla L. n. 7/2006).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato con la Legge n. 199/2016).
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies aggiunto dalla L. n. 62/2005 e modificato dalla Legge n. 262/2005).
-
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187 – quinquies TUF mod. D.lgs 107/2018)
- Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies aggiunto dalla L. n. 123/2007).
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e anticorruzione (Art. 25-octies aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dalla L. 3/2019).
- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 aggiunto dal D.Lgs. 8/11/2021, n. 184).
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies aggiunto dalla L. n. 99/2009).
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies aggiunto dalla L. n. 116/2009).
- Reati ambientali (art. 25-undecies aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012).
- Razzismo e xenofobia (Art. 25 -terdecies, aggiunto L. 167/2017 mod. F.lgs 21/2018).
- Reati transnazionali: L. n. 146/2006, art. 10.
- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies aggiunto dalla Legge 3/5/2019, n. 39).
- Reati in materia tributaria, con la previsione di una fattispecie aggravata per il caso in cui si utilizzino sistemi fraudolenti transfrontalieri e l'imposta sul valore aggiunto evasa sia superiore a dieci milioni di euro (Art. 25 quinquiesdecies, come emendato dal D.Lgs. 14/7/2020, n. 75).

- Reati in materia di contrabbando (Art. 25 sex decies aggiunto dal D.Lgs. 14/7/2020, n. 75)

Si rimanda all'**Allegato 1** per l'elenco dei reati contemplati dal Decreto.

CAPITOLO II

Attività e assetto di governance di ACTL

1. Le attività svolte

ACTL Cooperativa Sociale è un'impresa senza fini di lucro che, nell'area dell'economia sociale e nel territorio Umbro Laziale ed oltre agisce secondo principi di imprenditorialità e democrazia. Costituitasi nel 1980 a Terni, nel 1993 diviene, nel solco della Legge 381/91, "*Cooperativa Sociale*" e aderisce alla Legacoop ed alla Confcooperative.

La ACTL ha perseguito la propria *mission* di imprenditorialità sociale realizzando un network tra i vari soggetti presenti nel territorio che la vede gestire oggi, plurimi servizi socioassistenziali ed oltre attraverso la partecipazione ed aggiudicazione a gare e convenzioni con diversi soggetti economici quali ASL, Enti Locali e Nazionali nonché privati.

Le attività di ACTL si concretizzano in diversi campi sociosanitari e educativi quali: *Infanzia e Minori; Giovani ed interculturalità; Salute Mentale; Disabilità; Anziani; Social Actions;*

In ragioni diversi settori interessati, richiedenti professionalità qualificate, la ACTL impegna e occupa nel proprio organigramma e tra i propri soci lavoratori e collaboratori esterni distinte professionalità quali: *Psicologi, logopedisti, operatori sociali, animatori, mediatori interculturali e linguistici, operatori sociosanitari, tecnici della riabilitazione, psichiatri, ausiliari, educatori, terapisti occupazionali, guide turistiche ed escursionistiche, operatori turistici, animatori;*

2. L'assetto di governance e l'organizzazione

L'amministrazione dell'ACTL attualmente, secondo quanto previsto dallo Statuto, è affidata al Consiglio di Amministrazione, organo collegiale, composto da 5 consiglieri, 2 vice-presidenti e un Presidente - Legale rappresentante.

Il CdA è investito dei poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, dura in carica tre esercizi ed è rieleggibile. Lo Statuto dell'ACTL, pubblicato sul sito internet aziendale, prevede inoltre il Collegio Sindacale i cui componenti sono nominati dal CdA.

I poteri e i doveri del Collegio Sindacale, e le relative responsabilità, sono quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Il Presidente del CdA è nominato dal Consiglio medesimo al quale è vincolata la durata in carica. La struttura organizzativa della Società, di tipo funzionale, è costituita dal Presidente e dal CdA, da funzioni di staff per l'Organo di governo (Giuridico Legale e Internal Auditing) e da funzioni di linea per la Direzione Generale, costituite dall'**Area di Supporto** (*Programmazione e organizzazione - sviluppo procedure*) **Area Operativa** (*Erogazione servizi*) e **Area Tecnico gestionale** (*Amministrazione, contabilità, formazione personale*). Le tre distinte aree sono state organizzate per interscambiare esperienze ed informazioni tra di loro e si articolano, ciascuna, in settori che racchiudono più servizi specifici.

Ogni settore ha un responsabile che, nell'ottica di rendere più efficiente l'attività svolta si avvale di "Responsabili di Servizio" e di eventuali coordinatori o referenti individuati ciascuno per settore specifico.

I "Servizi" costituiscono l'impianto operativo di ACTL e sono dotati, singolarmente, di un responsabile e da altre, eventuali figure di riferimento come anche di qualificate figure di supporto

La descrizione della struttura organizzativa ai vari livelli dell'organizzazione aziendale è contenuta nei documenti:

- Organigramma pubblicato sul sito internet
- Articolazione degli uffici pubblicato sul sito internet;
- Pianta organica, con l'indicazione del relativo mese e anno di aggiornamento, pubblicato sul sito internet, contenente la struttura organizzativa, funzioni e uffici, il dettaglio delle persone assegnate ad ogni unità organizzativa con l'incarico ricoperto. Il sito internet www.actl.it deve essere considerato parte integrante del presente Modello.

CAPITOLO III

Elementi caratterizzanti il modello di organizzazione, gestione e controllo di ACTL

1. Aspetti di carattere generale. Il processo di adeguamento del modello di organizzazione, gestione e controllo.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto oltre che con le Linee Guida di Confindustria.

Nella elaborazione del modello sono stati presi in considerazione tre distinti ordini di fattori:

1. la struttura organizzativa e il funzionamento dei processi aziendali;
2. il catalogo dei reati-presupposto anche in considerazione dei nuovi illeciti, con la conseguente necessità di valutarne il rischio di commissione;
3. le innovazioni introdotte dalla legislazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

Rispetto al punto 1) sono stati oggetto di analisi:

- (a) l'assetto organizzativo: organigramma, pianta organica;
- (b) l'assetto istituzionale: legge e Statuto
- (c) il sistema dei poteri e delle deleghe;
- (d) il sistema dei controlli interni;
- (e) le procedure e protocolli aziendali di controllo.

In relazione al punto **(a)**, la struttura organizzativa dell'ACTL è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo perseguendo la massima efficienza possibile.

A tal fine sono in corso di elaborazione (all'esito saranno indicate nella parte speciale) le decisioni del CdA finalizzate ad individuare, in modo sufficientemente formalizzato e chiaro, le job descriptions delle posizioni organizzative, precisando l'unità organizzativa di appartenenza, la dipendenza gerarchica, il ruolo, le responsabilità.

L'organigramma aziendale evidenzia una struttura composta da unità organizzative di staff e line. In materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'ACTL si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori e per i terzi.

Per quanto riguarda il punto **(b)**, al vertice degli organi aziendali responsabili del governo dell'ACTL, è posto il Presidente del CdA, investito di tutti i poteri per l'amministrazione della Società, a eccezione di quanto riservato dalla legge e dallo Statuto, al CdA stesso e alla Assemblea dei soci. Sempre nell'ambito del governo societario dell'ACTL, la legge e lo Statuto prevedono il Collegio Sindacale.

Infine, è compito demandato al Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera, istituire l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/01, con riferimento al quale si rimanda al Cap. 5 del presente Modello.

Il sistema delle deleghe di cui al punto **(c)**, secondo quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, prevede che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente per quanto riguarda le attività considerate a rischio reato.

Il sistema di controllo interno di cui alla lettera **(d)**, che è il processo presidiato dall'Organo di governo e dal management, nonché da ogni altro componente della struttura aziendale al proprio livello di responsabilità,

si qualifica con principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità ai diversi livelli organizzativi per assicurare con ragionevole certezza il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- affidabilità delle informazioni e del reporting economico/finanziario;
- conformità alle leggi e ai regolamenti;
- salvaguardia del patrimonio aziendale.

Sulla base dei principi fondanti il sistema di controllo interno, nell'organizzazione e nello svolgimento delle attività, particolare cura viene posta dal management della Società ad elementi quali:

- la definizione dell'ambiente di controllo, in relazione al quale le responsabilità devono essere debitamente definite e assegnate, evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la valutazione dei rischi, individuando quelli connessi con il raggiungimento degli obiettivi aziendali e prevedendo un adeguato monitoraggio e aggiornamento periodico;
- l'attività di controllo interno;
- la comunicazione interna, con particolare riguardo al reporting periodico verso il top management;
- il costante monitoraggio dei processi operativi, mediante un'attività di supervisione continua da parte dei responsabili ai vari livelli della struttura.

Attualmente l'obiettivo dell'ACTL si fonda sull'implementazione di controlli interni:

- di primo livello (c.d. "*controlli di linea*"), posti in essere direttamente dalle strutture organizzative della Società e diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- di secondo livello, ovvero controlli sulla gestione dei rischi e sulla conformità alle norme, la cui responsabilità è affidata a strutture diverse da quelle operative;
- di terzo livello, ovvero controlli volti a valutare la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza dei sistemi e delle procedure, anche di controllo.

Il Gruppo di lavoro incaricato dell'aggiornamento del Modello, ha deciso di sviluppare il MOGC su due parti: la presente parte generale e una successiva parte speciale.

Nella parte speciale del Modello, si intende provvedere al processo di implementazione del sistema dei controlli incentrato sui seguenti principi:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio reato;
- definire formalmente i compiti e le responsabilità di ciascuna unità organizzativa coinvolta nelle attività a rischio reato;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;

- garantire il principio di separazione dei compiti nella gestione dei processi/attività, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo/attività e, in particolare, quelle dell'autorizzazione, dell'esecuzione e del controllo.
- regolamentare l'attività a rischio, tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentazione, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione.

A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare:

- *chi ha autorizzato l'operazione;*
- *chi l'ha materialmente effettuata;*
- *chi ha provveduto alla sua registrazione;*
- *chi ha effettuato un controllo sulla stessa.*

- la tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza mediante l'utilizzo di sistemi informatici;
- assicurare la documentazione dei controlli effettuati; a tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi.

Quanto al punto di cui alla lettera **(e)**, la corporate governance della Società, inteso come il sistema delle regole e delle procedure cui gli organi sociali fanno riferimento per ispirare la propria linea di condotta, è stata definita tenendo presenti le norme vigenti e la specificità dei compiti svolti, attraverso misure preventive costantemente in linea con le caratteristiche reali della Società, ispirate anzitutto a due criteri generali:

- idoneità, intesa come attitudine delle misure preventive a minimizzare il rischio di commissione di reati in seno alla Società;
- adeguatezza alle specificità della Società, in modo che il modello organizzativo costituisca un *"abito su misura"* e non una *"camicia di forza"* imposta dall'alto.

In tale ottica, l'ACTL ha sviluppato un insieme di strumenti di governance, oggetto di continua verifica e confronto con l'evoluzione normative e le prassi operative, che annoverano, oltre allo Statuto, il Codice Etico, il Regolamento aziendale, le policy aziendali, le istruzioni tecniche e le comunicazioni aziendali su tematiche specifiche. Con riferimento al punto 2), si è deciso di strutturare il catalogo dei reati-presupposto, come un allegato al Modello 231, ciò anche a beneficio di una più agevole consultazione ed efficace comprensione dei fatti costituenti reato, ricompresi nel Decreto in esame.

In relazione al punto 3), l'elaborazione del Modello ha tenuto conto delle indicazioni contenute nei diversi provvedimenti dell'A.N.A.C., anche in materia di anticorruzione e trasparenza.

L'Autorità, infatti, chiarita la distinzione tra le norme contenute nel decreto 231/01, finalizzate alla prevenzione di reati commessi nell'interesse e a vantaggio delle società e le norme di cui alla L. 190/12, in forza delle quali *“il concetto di corruzione è molto più ampio e persegue anche la finalità di prevenire condotte volte a procurare vantaggi indebiti al privato corruttore in danno dell'ente”*, ha previsto, già nella Determinazione 19 del 17 giugno 2015, che nella elaborazione dei modelli 231/01, si sviluppi una forte integrazione e coordinamento tra i presidi anticorruzione, in maniera da assicurare un rigoroso sistema di controllo, orientato alla individuazione e gestione del rischio.

2. La mappatura delle aree a rischio reato

Secondo il comma 2 dell'art. 6 del Decreto, un modello di organizzazione, gestione e controllo deve comprendere, in primo luogo, l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. *“attività sensibili”*). Infatti, solo attraverso una ricognizione analitica degli astratti rischi di commissione di reati è possibile elaborare e attuare le migliori risposte, in chiave di prevenzione sul piano organizzativo e procedimentale.

Dall'analisi dei processi aziendali, oggetto di studio nella parte speciale del Modello, scaturirà un documento denominato *“mappatura delle aree a rischio e dei controlli”*. L'attività di costante aggiornamento della mappatura delle aree di rischio è responsabilità del vertice aziendale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, il quale provvede all'occorrenza a segnalare al vertice aziendale eventuali necessità di revisione della mappatura e di conseguenza del Modello.

Per analizzare il rischio di reato si intende procedere eseguendo le fasi operative di seguito descritte:

- identificazione della fattispecie di reato e conseguente individuazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato (in termini di condotte o attività operative);
- contestualizzazione delle minacce che permettono la commissione dei fatti di reato rispetto all'ente tramite tecniche di self assesment (interviste al personale apicale e non);
- valutazione della probabilità della minaccia, vale a dire assegnazione a ciascuna minaccia di un valore probabilistico circa il verificarsi, in base ai seguenti parametri:

a. Storia o statistica aziendale o di contesto;

b. Importanza dell'attività per l'ente o la funzione di riferimento;

c. Analisi di eventuali precedenti;

- valutazione del livello di vulnerabilità, ossia valutazione del livello di vulnerabilità rispetto a ciascuna minaccia, tramite l'identificazione delle misure preventive attuate;
- valutazione del possibile impatto, ossia valutazione dei possibili danni derivanti all'ente in caso di commissione di reati in termini di sanzioni pecuniarie e/o interdittive e di perdite di immagine e business.

La disamina sarà eseguita attraverso analisi documentale e tecniche di self assesment. Per le indagini documentali sarà analizzata la seguente documentazione, se esistente:

Informazioni societarie

- configurazione della Società
- Statuto
- dati relativi alle sedi, quali le ubicazioni geografiche e le attività svolte;
- verbali e relazioni ufficiali della Società di Revisione di possibile rilevanza ex D.Lgs. 231/2001

Governance, poteri e servizi in outsourcing

- documenti ufficiali descrittivi dell'assetto di governance e processi decisionali e di controllo;
- procure;
- deleghe e organizzazione in tema di antinfortunistica e igiene e sicurezza sul lavoro, ambiente e rifiuti, privacy e sicurezza delle informazioni, disposizioni e comunicazioni organizzative;
- organigramma e funzionigramma;
- contratti con terzi.

Personale

- piani e schemi di incentivi retributivi;
- informazioni sul rapporto con i sindacati e conflitti sindacali;
- report sull'applicazione di sanzioni disciplinari applicate nell'ultimo triennio, con evidenziazione specifica di temi di rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001;

Sistemi di Gestione e Procedure

- regolamenti e procedure riguardanti gli Organi Societari;
- procedure contabilità e bilancio;
- procedure tesoreria;
- procedure ciclo passivo e acquisti;
- procedure di gestione del personale;
- procedure operative attività "core business";
- procedure rapporti con PA;
- procedure antinfortunistica e igiene e sicurezza sul lavoro;
- procedure security e protezione dei dati personali;
- procedure smaltimento rifiuti e ambiente.

Sulla base degli esiti dell'attività finalizzata a individuare e valutare i rischi di reato verrà elaborato il "*Piano di analisi e valutazione del rischio*", che identifica i protocolli preventivi per l'abbattimento del rischio di reato ad una misura accettabile, da intendersi nella residuale "*possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo*".

Il piano, sintetizzato in una tabella, conterrà le seguenti informazioni:

- i comportamenti a rischi di reato da prevenire, ovvero i singoli reati da prevenire;
- i soggetti a rischio di commissione reato
- i potenziali reati per la fattispecie;
- protocolli preventivi per l'abbattimento del rischio di reato al livello ritenuto accettabile dalla Società;

I Protocolli già esistenti o da realizzare dovranno uniformarsi ai seguenti principi generali:

- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- esistenza di strumenti di gestione delle risorse finanziarie.

La Parte Speciale del presente Modello si comporrà, pertanto, di schede concernenti ciascun processo aziendale a rischio individuato e ordinato nell'ambito della macroattività di riferimento secondo il seguente schema:

- macroattività;
- attività/processo sensibile;
- struttura organizzativa di riferimento;
- reati potenziali;
- valutazione del rischio;
- procedura di riferimento - protocollo;

Data la delicatezza e la riservatezza degli elementi trattati, la "*Parte speciale*" viene considerata come un'appendice a uso esclusivamente interno.

CAPITOLO IV

L'Organismo di Vigilanza di ACTL

1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

A completamento della realizzazione del sistema di prevenzione dei reati attraverso il modello di organizzazione, gestione e controllo, il Consiglio di Amministrazione, provvede a istituire e nominare l'Organismo di Vigilanza di ACTL, in forma collegiale, al quale è demandato il compito di sorvegliare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo 231 e di assicurarne l'aggiornamento.

Come indicato dalla norma, si tratta di un "*organismo dell'ente*", da intendere come riferibile al medesimo con continuità, cui sono garantite indipendenza, autonomia di esercizio nonché finanziaria, professionalità e continuità di azione.

I componenti dell'Organismo sono nominati con delibera dell'Organo di governo e durano in carica per un periodo definito nella stessa delibera.

L'Organismo deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere e nello stesso tempo disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della Società. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare sull'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento ed essere referente qualificato, costante e *super partes* per tutto il personale della Società e per il Management, promuovendo, anche in concorso con le competenti strutture aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca e il compenso dell'OdV sono deliberate dall'Organo di governo. La revoca di un componente dell'OdV compete esclusivamente a chi esercita i poteri di nomina e può essere attuata esclusivamente per giusta causa.

2. L'autonomia finanziaria dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza deve essere assicurata la gestione di fondi adeguati in rapporto all'ampiezza delle funzioni svolte e alla complessità dell'organizzazione dell'ente. L'autonomia finanziaria risulta tanto più garantita quanto più le relative decisioni dell'Organismo sono sottratte a meccanismi autorizzativi dell'Organo di governo.

All'Organismo è riconosciuta autonomia di spesa, che l'Organo di governo accorda sulla base di un preventivo annuale o pluriennale proposto dall'Organismo stesso. In ogni caso, l'Organismo potrà esercitare una autonoma facoltà di spesa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione ai vertici societari.

3. L'autonomia funzionale e le specifiche funzioni dell'Organismo di Vigilanza. Gli obblighi del medesimo. Gli uffici strumentali.

Le funzioni che il Legislatore assegna all'Organismo di Vigilanza attengono, in generale, al controllo sul sistema di prevenzione adottato dalla Società in attuazione del D.Lgs. 231/2001, da assicurare attraverso l'espletamento delle seguenti specifiche competenze attribuite:

- vigilanza sul funzionamento del modello;

- vigilanza sull'osservanza del modello;
- verifica dell'aggiornamento del modello.

L'Organismo, per poter operare efficacemente, può essere dotato di adeguati *"uffici strumentali"*, che contribuiscano all'efficienza delle sue iniziative e dei suoi controlli. Nulla osta a che, pur mantenendo adeguata autonomia, l'OdV si avvalga anche di uffici strumentali già operanti presso l'ente ai quali deve essere, in ogni caso, garantita una posizione coerente con quella propria dell'Organismo di Vigilanza.

4. Cause d'ineleggibilità e incompatibilità

Possono essere membri dell'OdV sia il personale interno che soggetti esterni, purché rispettino i requisiti soggettivi sopra indicati, con esclusione dei soggetti che svolgono compiti operativi all'interno della Società e che siano collocati in aree individuate a rischio.

I componenti dell'Organismo non devono avere vincoli di parentela con i soggetti posti in posizioni apicali nella Società, né devono essere legati alla Società da interessi economici e da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse.

Non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal Decreto o siano interdetti, inabilitati o falliti.

Ove un componente dell'Organismo venga a trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, l'organo dirigente, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non superiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, si deve procedere alla revoca del mandato. Il mandato sarà, altresì, revocato qualora sussistano circostanze tali da far venir meno i requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità richiesti dalla Legge.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso, che avrà effetto 3 mesi dopo la ricezione della relativa comunicazione scritta.

Limitatamente al personale aziendale, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:

- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale rispetto a quella che aveva determinato la sua nomina nell'Organismo.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, l'Organo di governo deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

5. I poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il Legislatore fa espresso riferimento agli *"autonomi poteri di iniziativa e di controllo"* che devono essere attribuiti all'Organismo di Vigilanza. A garanzia della reale efficacia in relazione all'intera struttura dell'ente, detti poteri sono assimilabili, per importanza anche se non per contenuti, a quelli propri del Vertice della struttura medesima.

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra struttura aziendale, compreso l'Organo di governo, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

Affinché possa espletare con efficacia e continuità le proprie funzioni di sorveglianza sul corretto funzionamento del Modello 231, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali e valutandone l'attitudine a prevenire la commissione di reati, l'Organismo ha facoltà di:

- definire le proprie regole e modalità di funzionamento, a garanzia dell'effettiva indipendenza;
- rapportarsi in posizione indipendente con il Vertice dell'ente, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio;
- accedere alle informazioni e ai documenti considerati rilevanti e richiedere/acquisire informazioni da ogni livello e settore dell'ente, senza preventiva autorizzazione dell'Organo dirigente;
- svolgere attività di verifica, anche senza preavviso, nel quadro di un piano di azione definito dal Vertice dell'ente per controllare l'effettivo grado di applicazione del Modello; nei reports periodici trasmessi all'Organo di governo dovranno essere esposti i risultati relativi all'attività di controllo svolta nel periodo di riferimento;
- istituire flussi informativi strutturati con i soggetti responsabili dell'applicazione del modello preventivo, individuati nei diversi settori;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio di reato, al fine di valutarne l'adeguatezza in rapporto ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale e/o della normativa di riferimento;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali, anche attraverso riunioni formali, per favorire la partecipazione attiva delle stesse alla sorveglianza del Modello 231;
- segnalare al Vertice aziendale le ipotesi di violazione delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, e controllare l'effettiva applicazione del sistema disciplinare;
- proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello e fornire supporto nelle attività di aggiornamento in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;
- evidenziare esigenze di intervento per l'adeguamento della normativa interna connessa alla prevenzione dei rischi e allo sviluppo di comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;

- supportare iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, e effettuare il monitoraggio;
- richiedere alla Funzione Internal Auditing l'attuazione di specifiche attività di vigilanza.

Le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono stabilite dall'Organismo medesimo nell'ambito del proprio Regolamento, comunicato all'Organo di governo.

6. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Posta la rilevante posizione dell'Organismo di Vigilanza nella Società, esso risponde della propria attività all'Organo di governo.

A tal fine sono definite le modalità dei flussi informativi relativi all'applicazione della modellistica preventiva da instaurare tra l'Organismo medesimo, il Vertice della Società e le Funzioni apicali.

Per quanto riguarda, in particolare, i flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza, trattandosi di informazioni strumentali all'attività di vigilanza sull'efficace applicazione del Modello preventivo, l'obbligo di fornire informazioni avrà ad oggetto:

- le risultanze dell'attività di controllo posta in essere da ciascun responsabile di Funzione per dare attuazione al sistema di controllo interno presidiato dal Modello 231. Tali risultanze saranno comunicate mediante report riepilogativi con periodicità annuale, utilizzando il modulo in **Allegato 2_1**, indipendentemente dalla presenza o meno di eventi rilevanti. Ogni Responsabile di Funzione, qualora ricorrano i presupposti, ha altresì lo specifico obbligo di informare con tempestività l'Organismo in merito ad ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata.
- le anomalie riscontrate e classificate nell'ambito delle verifiche effettuate, con riferimento in particolare a ogni violazione o sospetto di violazione. Questa tipologia di informazioni non è soggetta a specifica periodicità ed è inviata in ogni momento, ove se ne verificano le condizioni, da parte di qualunque destinatario del Modello, utilizzando il modulo in **Allegato 2_2**.

A titolo di esempio e con esclusivo riferimento alle ipotesi di reato previste nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, le informazioni potranno riguardare:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura ha aperto un procedimento;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, anche nei confronti di ignoti;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le suddette ipotesi di reato;

- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Sono peraltro trasmesse tutte quelle informazioni relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento, da parte dell'OdV, dei compiti assegnati, incluse, ma senza che ciò costituisca limitazione:

- le notizie relative a cambiamenti organizzativi e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardante aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- i dati di sintesi degli eventuali appalti affidati ad ACTL a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata.

L'obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è esteso anche ai dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative alla commissione dei reati nello svolgimento delle attività sociali.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza e i soggetti dei quali lo stesso si avvalga a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in ordine alle informazioni delle quali vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro attività di sorveglianza.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo deve essere trattata in conformità alla legislazione vigente in materia di protezione dei dati personali.

L'OdV costituisce, in tal modo, un concreto riferimento per i dipendenti dell'ente e per ogni altro soggetto, anche esterno, che ad esso intenda rivolgersi per segnalare significative violazioni del Modello preventivo, con garanzia di riservatezza.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti vengono presi in conformità di quanto previsto dal sistema disciplinare.

Per consentire di comunicare direttamente e in modo riservato con l'Organismo di Vigilanza, è disponibile l'indirizzo di posta elettronica dedicato:

info@coopactl.it

mediante il quale chiunque, anche in forma anonima, può segnalare fatti o circostanze in ordine a presunte violazioni del Modello organizzativo o del Codice Etico. In alternativa è possibile indirizzare messaggi tramite la posta ordinaria all'indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o ACTL Via Aleardi TERNI, scrivendo sulla busta la dicitura "*RISERVATA*".

E' facoltà dell'OdV ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'ACTL o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

7. I flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce all'Organo di governo in merito all'attuazione del Modello e segnala eventuali criticità. Sono previsti i seguenti flussi informativi.

- All'inizio di ciascun esercizio: il Piano delle attività che intende svolgere e una relazione in merito all'attuazione del Modello, riferita all'esercizio concluso;
- Ogni sei mesi: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti rispetto al Piano;
- Immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività correnti.

8. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è tenuto ad approvare il proprio Regolamento interno, contestualmente comunicato al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Regolamento definisce le regole di funzionamento dell'Organismo sotto il profilo organizzativo ed operativo. In particolare, sono fissati aspetti quali:

- la cadenza delle riunioni, almeno semestrali, con la possibilità di riunirsi ogni volta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità;
- le modalità di convocazione, con atto trasmesso con ogni mezzo utile allo scopo, inclusa la posta elettronica, almeno tre giorni prima della data della riunione;
- la modalità di costituzione (valida con la maggioranza dei presenti) e di assunzione delle deliberazioni (a maggioranza assoluta; in caso di parità, prevale il voto del Presidente);
- le modalità di verbalizzazione delle riunioni (con apposito verbale redatto e archiviato);
- le regole relative ad eventuali conflitti di interesse dei componenti;
- le regole relative ad eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti;
- le regole per la gestione e la conservazione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico (predisposizione di apposito archivio riservato) ed ogni altra iniziativa che possa rendere più efficace la concreta attività di sorveglianza sulla modellistica preventiva.

Per ciò che concerne gli aspetti operativi, il Regolamento descrive dettagliatamente le funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza e ne definisce gli ambiti di intervento.

In particolare, l'Organismo ha facoltà:

- di accesso a tutti i documenti e le informazioni della Società;
- di avvalersi del supporto della Funzione Internal Auditing nonché, sotto la propria diretta responsabilità, dell'ausilio di ogni altra struttura aziendale;

- di disporre di una dotazione finanziaria, da prevedere nel budget annuale della Società, tale da consentire all'OdV autonomia finanziaria adeguata agli scopi perseguiti.

CAPITOLO V

Formazione, informazione e comunicazione

1. Formazione

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello deve essere garantita a tutti i dipendenti presenti in azienda e a tutti i soggetti che hanno rapporti con ACTL, attraverso una costante attività di informazione/formazione. Ciò è finalizzato ad escludere che qualunque dei destinatari di cui sopra possa giustificare la propria condotta invocando l'ignoranza delle regole adottate dalla Società.

Il personale, a ogni livello, deve essere consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte nel Modello.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nella struttura organizzativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

In particolare, ACTL prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- top management, componenti dell'Organismo di Vigilanza, degli organi sociali e degli eventuali altri organismi;
- dipendenti e soci che operano in aree sensibili;
- dipendenti e soci che non operano in aree sensibili.

La formazione avverrà attraverso:

- l'analisi dei fabbisogni formativi di tutti i dipendenti e soci;
- la progettazione e realizzazione di specifici percorsi formativi, anche a distanza, rivolta a tutta la popolazione aziendale, con approfondimenti mirati per i dirigenti;
- la verifica di apprendimento della formazione erogata e di efficacia del modello formativo adottato.

Il Piano di formazione è predisposto dall'Ufficio Risorse Umane, anche sulla base delle eventuali esigenze formative segnalate dall'Organismo di Vigilanza. La partecipazione ai programmi formativi sul Modello è obbligatoria.

I contenuti minimi inseriti nel Piano di formazione sono erogati, di massima, secondo il seguente schema:

- una fase iniziale che prevede l'illustrazione del Codice Etico, del Modello;
- corsi di aggiornamento a cadenza periodica, in relazione a integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali;
- l'informativa nella lettera di assunzione e una sessione formativa (anche in modalità elearning, con verifica finale dell'apprendimento) per i neoassunti.

La mancata partecipazione ai corsi di formazione senza una valida motivazione è considerata comportamento sanzionabile.

ACTL considera una componente essenziale dell'attuazione del Modello la formazione specifica in materia di sicurezza sul lavoro, dato che lo svolgimento di compiti che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro richiede un'adeguata preparazione, da verificare e alimentare proprio attraverso la somministrazione di formazione e addestramento mirati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello stesso.

Ciascun lavoratore deve ricevere una formazione adeguata alle proprie mansioni in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove tecnologie, etc.

2. Informativa a collaboratori esterni, consulenti e fornitori

ACTL promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello, del Codice Etico anche tra i collaboratori a vario titolo, i consulenti, i fornitori della Società. ACTL provvede a inserire nei contratti con le controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale senza penali.

3. Comunicazione del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società dà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutto il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi. La comunicazione deve riguardare il Codice Etico e gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tal fine il Modello, il Codice Etico, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e i successivi aggiornamenti vengono pubblicati sia sull'intranet aziendale che sul sito internet istituzionale.

CAPITOLO VI

Il sistema disciplinare

1. Principi generali

Secondo quanto definito all'art 6, comma 2, lett. e) D.Lgs. 231/01, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, l'ente ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle norme previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dei canoni contenuti nel Codice Etico costituisce un requisito di essenziale importanza sia ai fini della più efficace prevenzione degli illeciti che del raggiungimento della relativa esimente soggettiva.

L'adozione di un siffatto sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e soci e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere disponibile *“mediante affissione in luogo accessibile a tutti”*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01. Il datore di lavoro, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione *“apicale”*, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni commesse dai componenti degli organi di controllo; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società, sia le violazioni commesse da qualsiasi soggetto che intrattenga rapporti di collaborazione con la Società ivi compresi i soggetti che operano per la società di revisione.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- al livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- all'entità del danno derivante alla Società anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- all'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Nell'applicazione della sanzione disciplinare deve altresì essere necessariamente rispettato il **principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione** (art. 2106 c.c.).

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati alla Società.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica:

- all'Organo di Governo, per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza;

- alla Procura della Repubblica per quanto di competenza;
- all'ANAC esclusivamente nei casi previsti dalla normativa relativa all'anticorruzione e alla trasparenza.

2. Misure nei confronti di quadri e impiegati

La condotta tenuta dal lavoratore dipendente in violazione delle norme di comportamento previste dal Modello Organizzativo, dal Codice Etico costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei confronti di un lavoratore dipendente sono riconducibili alle sanzioni previste dal vigente C.C.N.L. e precisamente:

(a) ammonizione verbale; violazione colposa di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello, dei principi contenuti nel Codice Etico o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, del Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali;

(b) ammonizione scritta violazione colposa reiterata delle procedure interne previste dal Modello, dal Codice Etico o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, del Codice Etico;

(c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione violazione di procedure interne previste dal Modello, dei principi contenuti nel Codice Etico o adozione reiterata di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti con esposizione di ACTL a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati ex D.Lgs. 231/01;

(d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro violazione delle procedure interne previste dal Modello, dei principi contenuti nel Codice Etico e delle misure preventive contenute nel PTPCT, o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni derivanti dai predetti documenti, da cui deriva un danno o una situazione di oggettivo pericolo alla integrità dei beni della Società;

(e) licenziamento senza preavviso E/O RECESSO DA SOCIO violazione grave delle prescrizioni del Modello, dei principi contenuti nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia nei confronti del lavoratore.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze da cui possa teoricamente scaturire una sanzione di licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa, la Società potrà disporre l'allontanamento cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo strettamente necessario all'accertamento dei fatti.

L'applicazione della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione comporterà anche la revoca immediata della procura con potere di rappresentare all'esterno ACTL.

3. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi indicati dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, del Codice Etico si provvederà a valutare l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti.

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici societari affinché assumano le decisioni necessarie. In via generale, al personale dirigente potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- (a) richiami verbali;*
- (b) censura scritta;*
- (c) multa;*
- (d) sospensioni;*
- (e) licenziamenti per giusta causa.*

Nei casi di gravi infrazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro anche senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile. Se la violazione fa venire meno il rapporto di fiducia la sanzione è individuata nel licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

4. Misure nei confronti degli Organi sociali

Nel caso di violazione dei principi indicati dal Modello, dal Codice Etico da parte di uno o più membri dell'Organo di Governo o del Collegio Sindacale, l'OdV informa i soggetti non direttamente coinvolti, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

1. dichiarazione nei verbali delle adunanze;
2. diffida formale;
3. decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
4. revoca dell'incarico/delega;
5. richiesta di convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

Al fine di scongiurare comportamenti censurabili da parte degli amministratori e dei sindaci, il Modello prevede la compilazione di una dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitto di interessi riportata in allegato (**Allegato n. 3_1**).

5. Misure nei confronti dei terzi (consulenti, collaboratori, fornitori, etc)

Tutti i consulenti, i collaboratori e i fornitori dell'ACTL, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei sono tenuti a rispettare le regole di comportamento del Modello, del Codice Etico.

I relativi contratti dovranno dunque prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di:

1. reati o condotte illecite;
2. violazione del Modello;
3. violazione del Codice Etico;

Sarà cura della struttura che redige il contratto prevedere l'inserimento di clausole inerenti alla responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 del tipo di quella di cui all'allegato (**Allegato 3_2**).

La violazione delle suddette regole, così come l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01, darà a quest'ultima la facoltà di recedere unilateralmente dal contratto, per giusta causa, o di considerarlo comunque risolto, sospendendone l'esecuzione, fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni, così come previsto nelle specifiche clausole contrattuali. Ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra dovrà essere comunicata, mediante sintetica relazione scritta, all'OdV a cura di chi ha rilevato l'infrazione.

6. Misure nei confronti dei membri dell'OdV

A. Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico, da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dovranno tempestivamente informare dell'accaduto:

il Collegio Sindacale e l'Organo di Governo, che dovranno adottare le misure più idonee previste dal contratto e dalla normativa vigente;

7. Procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello, del Codice Etico e dei protocolli di controllo si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari quanto alle fasi di:

1. contestazione della violazione all'interessato;
2. determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

L'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della propria attività in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello o del Codice etico.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in possesso, la sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo a informare:

1. il Responsabile della gestione delle Risorse Umane, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti di dirigenti e dipendenti;
2. il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate;
3. l'Organo di Governo e il Collegio Sindacale, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti dei componenti degli organi sociali.

Allegato n.1

Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti

Articolo 24 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, con l'aggiunta dell'art. 356 codice penale (in materia di frode in pubbliche forniture) e dell'art. 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898 in materia di accesso fraudolento al Fondo Europeo per la sovvenzione del mercato agricolo.

Articolo 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati (aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016).

Articolo 24-ter Delitti di criminalità organizzata (aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015).

Articolo 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità, corruzione, traffico di influenze illecite e corruzione tra privati (modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019 c.d. "spazzacorrotti"), con l'estensione a far data dal 14/7/2020 alle condotte realizzate ai danni degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

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

Articolo 25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio (aggiunto dalla L. n. 99/2009).

Articolo 25-ter Reati societari (aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002; modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017).

Articolo 25-quater Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (aggiunto dalla L. n. 7/2003).

Articolo 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (aggiunto dalla L. n. 7/2006).

Articolo 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale (aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L.n. 199/2016).

Articolo 25-sexies Reati di abuso di mercato (aggiunto dalla L. n. 62/2005).

Articolo 25-septies 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 (aggiunto dalla L. n. 123/2007).

Articolo 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014.

Articolo 25-octies.1 Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (aggiunto dal D.Lgs. 8/11/2021, n. 184).

Articolo 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (aggiunto dalla L. n. 99/2009).

Articolo 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (aggiunto dalla L. n. 116/2009).

Articolo 25-undecies. Reati ambientali (aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015).

Articolo 25-duodecies. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012).

Articolo 25 – terdecies. Razzismo e xenofobia (aggiunto dal la L. 167/2017).

Articolo 25-quaterdecies. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (aggiunto dalla Legge 3/5/2019, n. 39).

Articolo 25-quinquiesdecies. Reati in materia tributaria, con la previsione di una fattispecie aggravata per il caso in cui si utilizzino sistemi fraudolenti transfrontalieri e l'imposta sul valore aggiunto evasa sia superiore a dieci milioni di euro (articolo come emendato dal D.Lgs. 14/7/2020, n. 75).

Articolo sex decies. Reati in materia di contrabbando (aggiunto dal D.Lgs. 14/7/2020, n. 75).

Articolo 12, L. n. 9/2013

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

(Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)

- Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

L. n. 146/2006

Reati transnazionali

(Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale)

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

- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01).**
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7].
 - falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
 - frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01) o nei confronti degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 25 emendato dal D.Lgs. 14/7/2020, n. 75).**
 - Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);

- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Traffico influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).
- **Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001].
 - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.).
 - **Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3].
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
 - Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c.) (l'art. 2623 è soppresso dal 12/01/2006 dalla Legge del 28/12/2005 n.262 art. 34);
 - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art.25-quater, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3].
 - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8].
 - **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art.5].
 - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
 - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).
 - **Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].
 - Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
 - Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).
 - **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche esulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n.123, art. 9].
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
 - **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies,**

D.Lgs. 231/01 [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3].

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
- Autoriciclaggio
- **Delitti in violazione del diritto di autore (art. 25 - novies, Dlgs 231/01)** [Articolo aggiunto dalla Legge 99/2009 art. 15].
- **Induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla AG (art. 25 – decies, D.lgs 231/01)**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies)** (aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012)
- **Razzismo e xenofobia (articolo 25 – terdecies)** (aggiunto dal la

L. 167/2017) La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche

in relazione ai seguenti reati:

- **Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).**

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) (abrogato dall'art. 64, co. 1, let. f);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Allegato 2_1

SCHEDA EVIDENZA Rischio Reati ex D.Lgs. n. 231/2001

Struttura aziendale:

Periodo:

All'Organismo di Vigilanza di ACTL

Premesso che:

- ACTL ha predisposto il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- tale Modello è stato approvato dal Cda con delibera del __/__/2019;
- il Modello prevede la predisposizione di Schede delle attività svolte da parte di ciascun Responsabile di Funzione.

Nell'ambito delle proprie responsabilità organizzative, il sottoscritto, come previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, dichiara quanto segue:

- Non si segnala alcuna anomalia o infrazione al Modello stesso e, in particolare, alcun fatto o comportamento che possa riguardare l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001.
- Si segnalano elementi di anomalia/infrazioni in relazione alle prescrizioni del Modello:

Descrizione anomalia/infrazione:

data in cui si è verificato l'evento:

Soggetti interni coinvolti:

Soggetti esterni coinvolti:

Data: __/__/____ Firma _____

Allegato 2 2

**SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE O SOSPETTO DI VIOLAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 E/O DEL CODICE ETICO**

La segnalazione ha ad oggetto la violazione o il sospetto di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e/o del Codice Etico.

Gli autori delle segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell'identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità della tutela della Società.

Le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

E' sanzionato l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o emulativa.

SEGNALAZIONE:

Informativa ex artt. 13 – 14 GDPR 679/2016 (General Data Protection Regulation).

Il trattamento dei dati personali raccolti mediante il presente modulo avverrà, in modalità sia manuale che con l'ausilio di strumenti elettronici, per le finalità di adempiere agli obblighi previsti dal decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231. Titolare del trattamento è ACTL anche tramite l'Organismo di Vigilanza interno preposto alla procedura di segnalazione.

Impresa

Gentile Signore/a

Desideriamo informarLa che il Regolamento Europeo n. 679 del 27 aprile 2016 sul trattamento dei dati personali prevede la tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali. Ai sensi dell'articolo 13 del REG. UE 2016/679, La invitiamo, pertanto, a prendere atto della informativa e ad esprimere il consenso al trattamento dei dati, firmando e restituendo l'allegata scheda.

1. Il Titolare del trattamento è ACTL Coop. Sociale anche tramite l'Organismo di Vigilanza interno preposto alla procedura di segnalazione

2. Finalità del trattamento.

Il trattamento dei dati personali forniti è finalizzato unicamente a (l'elencazione è a mero titolo esemplificativo): a) esecuzione del contratto; b) adempimento di obblighi previsti da leggi connessi al rapporto contrattuale; c) gestione del contratto, ad esempio rapporti con agenti, rappresentanti, committenti e/o appaltatori; d) eventuali collaborazioni professionali esterne per l'adempimento degli obblighi di legge; e) tutela dei diritti contrattuali; f) analisi statistiche interne; g) attività di marketing attraverso l'invio di materiale promozionale e pubblicitario inerente prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto del rapporto commerciale in essere;

La base giuridica del trattamento è il contratto, nonché l'esplicito consenso. (solo se ritenuto necessario sulla base delle specifiche finalità descritte)

3. Modalità del trattamento

I dati personali verranno trattati in forma cartacea, informatizzata e telematica ed inseriti nelle pertinenti banche dati cui potranno accedere gli incaricati al trattamento dei dati. Il trattamento potrà anche essere effettuato da terzi che forniscono specifici servizi elaborativi, amministrativi o strumentali necessari per il raggiungimento delle finalità di cui sopra. Tutte le operazioni di trattamento dei dati sono attuate in modo da garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità dei dati personali.

4. Periodo di conservazione dei dati

I dati forniti verranno conservati per tutta la durata del rapporto contrattuale.

5. Ambito di comunicazione e diffusione dei dati

In relazione alle finalità indicate al punto 2 i dati potranno essere comunicati ai seguenti soggetti (a mero titolo esemplificativo):

Y aziende;

Y istituti bancari per la gestione di incassi e pagamenti;

Y amministrazioni finanziarie o istituti pubblici in adempimento di obblighi normativi;

Y società e studi legali per la tutela dei diritti contrattuali;

Y agenti, rappresentanti;

Y committente e/o appaltatore nell'ambito del contratto di appalto/subappalto (anche per assolvere agli oneri derivanti dalla responsabilità solidale ex art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003)

6. Diritti di cui agli artt. 15, 16, 17 18, 20, 21 e 22 del REG. UE 2016/679

La informiamo che in qualità di interessato ha oltre il diritto di proporre reclamo all'Autorità di controllo, i diritti qui sottoelencati, che potrà far valere rivolgendo apposita richiesta al Titolare del trattamento e/o al responsabile del trattamento, come indicati al punto 1.

Art. 15-Diritto di accesso. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle informazioni riguardanti il trattamento.

Art. 16 - Diritto di rettifica. L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano senza ingiustificato ritardo. Tenuto conto delle finalità del trattamento, l'interessato ha il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti, anche fornendo una dichiarazione integrativa.

Art. 17 - Diritto alla cancellazione (diritto all'oblio) L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali.

Art. 18 - Diritto di limitazione del trattamento L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la limitazione del trattamento quando ricorre una delle seguenti ipotesi: a) l'interessato contesta l'esattezza dei dati personali, per il periodo necessario al titolare del trattamento per verificare l'esattezza di tali dati personali; b) il trattamento è illecito e l'interessato si oppone alla cancellazione dei dati personali e chiede invece che ne sia limitato l'utilizzo; c) benché il titolare del trattamento non ne abbia più bisogno ai fini del trattamento, i dati personali sono necessari all'interessato per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; d) l'interessato si è opposto al trattamento ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 1, in attesa della verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del titolare del trattamento rispetto a quelli dell'interessato.

Art. 20 - Diritto alla portabilità dei dati. L'interessato ha il diritto di ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano forniti a un titolare del trattamento e ha il diritto di trasmettere tali dati a un altro titolare del trattamento senza impedimenti da parte del titolare del trattamento cui li ha forniti. Nell'esercitare i propri diritti relativamente alla portabilità dei dati a norma del paragrafo 1, l'interessato ha il diritto di ottenere la trasmissione diretta dei dati personali da un titolare del trattamento all'altro, se tecnicamente fattibile.

Art. 21 - Diritto di opposizione. L'interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali che lo riguardano ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettere e) o f), compresa la profilazione sulla base di tali disposizioni.

Art. 22 - Diritto di non essere sottoposto a processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione. L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

Luogo e Data _____

Il Titolare del trattamento _____

Per presa visione

L'interessato _____

4 CONSENSO AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI REGOLAMENTO (UE) 2016/679

Il sottoscritto dichiara di avere ricevuto le informazioni di cui all'art. 13 del Regolamento UE 2016/679, in particolare riguardo ai diritti riconosciuti dal Regolamento UE 2016/679 e di acconsentire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 e ss. del Regolamento, al trattamento dei dati personali, anche particolari, con le modalità e per le finalità indicate nella informativa stessa, comunque strettamente connesse e strumentali alla gestione delle finalità di cui al punto 2 dell'informativa.

Luogo, data _____ Firma _____

Revoca del consenso al trattamento

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento, è riconosciuta la facoltà di revocare per iscritto il consenso al trattamento dei dati personali

L'OdV (nel rispetto della legge) si riserva di valutare anche segnalazioni anonime.

Allegato 3 1

DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche

Il sottoscritto dichiara di conoscere il contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ACTL, volto a prevenire i reati previsti dal citato Decreto.

Il sottoscritto si impegna a non porre in essere azioni in contrasto con il citato Modello.

Più in particolare il sottoscritto si impegna a:

- (a) non porre in essere azioni in contrasto con il Codice Etico;
- (b) evitare situazioni tali da configurare un conflitto di interessi nell'ambito di rapporti intrattenuti con rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni, italiane o estere e, nel caso questo avvenga, informarne tempestivamente l'Organismo di Vigilanza;
- (c) rispettare i poteri di delega ed i limiti di firma stabiliti;
- (d) rispettare gli obblighi di informativa all'Organismo di vigilanza riportati nel "Modello 231";
- (e) rispettare le procedure/protocolli emessi dalla Società e le altre misure previste dal Modello.

Il sottoscritto si impegna anche a comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni delle quali sia venuto a conoscenza, anche in virtù delle attività di controllo effettuate, capaci di influire sull'adeguatezza, completezza ed efficacia del Modello e circa la sua effettiva applicazione.

In fede

Nome e cognome

Posizione

Data

Allegato 3_2

DICHIARAZIONE E CLAUSOLA RISOLUTIVA PER COLLABORATORI, CONSULENTI ESTERNI, PARTNER, AGENTI E FORNITORI

Si dichiara di essere a conoscenza delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive integrazioni, nonché delle norme del Codice Etico e di quelle previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ACTL, ivi compreso il Documento di Valutazione dei Rischi.

Ci si impegna, pertanto, a tenere un comportamento in linea con il suddetto Codice Etico, con il Modello e con il Documento di Valutazione dei Rischi, per le parti applicabili, e comunque ci si impegna a mantenere una condotta tale da non esporre ACTL al rischio dell'applicazione delle sanzioni previste dal suddetto Decreto Legislativo e dalle norme da esso richiamate anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'inosservanza di tale impegno costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà ACTL a risolvere il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 cod. civ., fermo restando il risarcimento dei danni.

