

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS 231/01

PARTE GENERALE

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL D.LGS N.231/2001 E SS.MM.II.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo (di seguito Decreto), dal titolo *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (di seguito enti).

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, 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 (soggetti *in posizione apicale*)
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (considerate anch'esse soggetti *in posizione apicale*)
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nei due punti precedenti (soggetti *subordinati*).

Tale responsabilità, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, mira a coinvolgere, nella punizione dei reati, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti: l'ente non risponde del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito amministrativo, riconducibile ad una carenza organizzativa tale, da rendere possibile la commissione del reato. Il legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da *colpa organizzativa*, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alla struttura.

La responsabilità prevista dal Decreto sorge anche in conseguenza di reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Le sanzioni a carico degli enti, previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono le seguenti:

- sanzioni pecuniarie
- confisca del prezzo o del profitto del reato
- sanzioni interdittive, che possono sostanziarsi in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché revoca di quelli eventualmente già concessi
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi
- pubblicazione della sentenza, che può essere imposta qualora vengano comminate sanzioni interdittive.

Le sanzioni previste dal Decreto colpiscono il patrimonio e l'attività dell'ente.

La norma ha introdotto un articolato sistema di esimenti, per effetto del quale l'ente non può ritenersi responsabile se si è dotato di un adeguato apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche in posizione apicale, nonché da parte dei soggetti ad esse subordinati.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti ***in posizione apicale*** l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:
- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta *mappatura delle aree a rischio*)
 - 2) prevedere specifici protocolli (*procedure*) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire
 - 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati

- 4) prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
 - 5) introdurre un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (**Organismo di Vigilanza**, di seguito **OdV**). Negli enti di piccole dimensioni non è obbligatorio individuare tale organismo, in quanto la norma ammette che il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti **subordinati**, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In definitiva la semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- e) una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

- f) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati (siamo in presenza, in altri termini di un "numero chiuso" di fattispecie rilevanti).

Di seguito si riporta una sintetica indicazione delle categorie di reati ritenuti rilevanti dal Decreto e da successivi interventi normativi.

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** di cui all'art. 24 e 25 del Decreto
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis cod. pen.)
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter cod. pen.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640-comma 2 n.1 cod. pen.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis cod. pen.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter cod. pen.)
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cod. pen.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 cod. pen.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 cod. pen.)
 - Circostanze aggravanti (art. 319-bis cod. pen.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter cod. pen.)
 - Induzione indebita a dare o a promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.)
 - Concussione (art. 317 cod. pen.)
- **Reati "nummari"** disciplinati dalla legge n.409/2001 (ad esempio spendita ed introduzione nello Stato di monete falsificate) di cui all'art. 25 bis del Decreto.
- **Reati societari** di cui all'art. 25 ter del Decreto, che individua le seguenti fattispecie:
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);

- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 262/2005);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005).
- **Reati aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** di cui all'art.25 quater del Decreto
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art.25 quater del Decreto
- **Reati contro la personalità individuale** di cui all'art.25 quinquies del Decreto
- **Reati di market abuse** di cui all'art.25 sexies del Decreto
 - Abuso di informazioni privilegiate
 - Manipolazione del mercato
- **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 di cui all'art. 25 septies del Decreto, poi sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81

- Omicidio colposo (art. 589 cod. pen.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 cod. pen.)
- **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita** di cui all'art. 25 octies del Decreto
- **Reati transnazionali** di cui all'art. 10 della L. 146 del 16 marzo 2006. La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione. I reati a tale fine rilevanti sono:
 - associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
 - associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
 - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata ai traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
 - traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter, 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** di cui all'art. 24 bis del Decreto.
 - Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis cod. pen.)
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen.)
 - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater cod. pen.)
 - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies cod. pen.)

- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche(art. 617-quater cod.pen.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche(art. 615-quinquies cod. pen.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis cod. pen.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico e comunque di pubblica utilità (art. 635-ter cod. pen.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater cod. pen.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies cod. pen.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies cod. pen.)
- **Reati ambientali**, di cui all'art. 25 undecies del Decreto, come previsto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011 , n. 121 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n.68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente".

I reati previsti dal Codice Penale sono i seguenti:

- reati di cui all'art.452-quater (disastro ambientale);
- reati di cui all'art.452-quinquies (delitti colposi contro l'ambiente);
- reati di cui all'art.452-octies (circostanze aggravanti)
- reati di cui all'art.452-sexies (traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività)
- reati di cui all'art.727-bis (uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette)
- reati di cui all'art.733-bis (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto).

I reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 sono i seguenti:

- a) reati di cui all'articolo 137 (Scarichi e reflui)
- b) reati di cui all'articolo 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata)
- c) reati di cui all'articolo 257 (Bonifica dei siti)
- d) violazione dell'articolo 258, (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari)
- e) violazione dell'articolo 259, (Traffico illecito di rifiuti)
- f) delitto di cui all'articolo 260, (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti)
- g) per la violazione dell'articolo 260-bis, (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI)
- h) per la violazione dell'articolo 279 (Emissioni in atmosfera)

I reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n.150 (convenzione sul commercio internazionale specie animali) sono i seguenti:

violazione dell'art.1

violazione dell'art.2

violazione dell'art.3-bis

violazione dell'art.6

I reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n.549 sono i seguenti:

violazione dell'art.3 (cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive)

I reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n.202 sono i seguenti:

violazione di cui all'art.8 (inquinamento doloso)

violazione di cui all'art.9 (inquinamento colposo)

2. LA MISSION DELLA SOCIETÀ E IL MODELLO EX D.LGS 231/01

2.1. La *mission* di Lavagna Sviluppo

La vocazione turistico – ricettiva della Città di Lavagna, con attività commerciali che sono basate su artigianato, commercio, ristorazione e attività alberghiera, ha prodotto la nascita della Scuola Alberghiera “Città di Lavagna” che inizia la propria attività nei primi mesi dell’anno 1979 su iniziativa del Comune di Lavagna, con il contributo ed il patrocinio della Regione Liguria. Nel 1985 viene completata la costruzione di appositi locali che sono progettati nell’ottica di simulare la struttura di un esercizio alberghiero.

Dalla nascita della scuola prendono il via i corsi di prima formazione per minori per le figure di primo livello nelle aree prioritarie di cucina e di servizio di sala e di bar, ai quali aderiscono numerosi allievi.

Dal 1° gennaio 1998 la gestione della struttura è assunta dalla società consortile a responsabilità limitata "Lavagna Sviluppo" che annovera(va) fra i soci: il Comune di Lavagna, l'Unione Gruppi Albergatori del Levante, l'Associazione Commercianti di Lavagna, il Centro di Formazione "Villaggio del Ragazzo" di San Salvatore di Cogorno, l'Associazione Commercianti e Artigiani del Centro Storico di Lavagna (ad oggi sono soci il Comune di Lavagna e il Centro di Formazione "Villaggio del Ragazzo").

Il Consorzio Lavagna Sviluppo si costituisce con l'intento di salvaguardare il patrimonio preesistente caratterizzato da professionalità e da un forte radicamento territoriale, avviando un processo evolutivo in sintonia con l'ambiente locale e regionale.

L'impegno politico istituzionale del Comune garantisce in modo innovato la costruzione di una partnership politica, sociale ed economica ampia che vuole giocare un ruolo solido e concreto nel modo di fare sviluppo locale, valorizzando il contributo della risorsa formazione nel settore turistico - alberghiero del Tigullio in funzione di una qualificazione professionale che elevi la competitività delle imprese del settore e del sistema complessivo del territorio e che contribuisca nel contempo a creare opportunità di occupazione e di crescita personale e sociale soprattutto dei giovani .

L'Amministrazione comunale di Lavagna a tale fine concede in affitto, con destinazione di uso a centro di formazione professionale turistico alberghiero, al Consorzio Lavagna Sviluppo l'immobile di sua proprietà denominato Scuola Alberghiera e sito in Piazzale G. Bianchi n.1 - Lavagna, oggi dotato di tutte le attrezzature funzionali alla formazione professionale alberghiera.

La Scuola Alberghiera "Città di Lavagna" si occupa pertanto della progettazione e realizzazione di interventi formativi nell'ambito della Formazione Professionale, opera in massima parte in regime di convenzione con la Città Metropolitana di Genova e la Regione Liguria, anche tramite l'Agenzia ALFA, ed è specializzato nella formazione per figure professionali del settore turistico alberghiero e della ristorazione . L'ente, inoltre, ha diversificato ed ampliato l'area di intervento, partecipando a progetti innovativi collegati allo sviluppo e al cambiamento delle dinamiche del mercato del lavoro (placement, tirocini formativi e "tirocini di qualità", azioni formative nell'ambito

dei contratti di apprendistato, analisi dei bisogni e gestione moduli formativi nell'ambito del "catalogo sperimentale" della Provincia di Genova, piani di fattibilità e formazione continua per dipendenti e titolari di imprese).

Dal 2003 l'Ente eroga "percorsi di qualificazione professionale", realizzando corsi triennali di istruzione e formazione professionale, e di IV anno, per giovani, anche minori, a titolarità propria ed in modo integrato con Istituti scolastici di zona, finanziati dalla Regione Liguria. La realizzazione della proposta formativa costituisce uno sviluppo ed una evoluzione delle attività di formazione professionale per l'Ente ed una rinnovata opportunità culturale ed educativa per ragazzi/e che desiderino intraprendere un percorso formativo nell'ambito del settore turistico alberghiero, acquisendo una qualifica di istruzione e formazione professionale valida sul piano nazionale ed europeo con la possibilità di una continuità del percorso di studi verso il diploma con il passaggio al biennio terminale degli Istituti Professionali.

La frequenza al primo biennio adempie all'obbligo di istruzione con la certificazione su richiesta dei saperi e delle competenze di base degli assi culturali e dei saperi e competenze chiave di cittadinanza.

Le attestazioni conseguenti concernono per l'obbligo di Istruzione una certificazione di saperi e competenze da rilasciare al termine del biennio e per il percorso di Istruzione e Formazione professionale il titolo di qualifica di istruzione e formazione professionale da rilasciare al termine del triennio e di Diploma tecnico di IeFP al termine del IV anno.

Le finalità educativo-didattiche si ispirano alle linee guida del decreto del 22 agosto 2007 del Ministero della Pubblica Istruzione relativo all'obbligo di Istruzione e agli indirizzi fondamentali del progetto sperimentale della Regione Liguria e si sostanziano

in: ⇒ sviluppo pieno della persona nella costruzione del sè, di corrette e significative

relazioni con gli altri e di una positiva interazione con la realtà naturale e sociale (competenze chiave di cittadinanza: imparare ad imparare, progettare, comunicare, collaborare e partecipare, agire in modo autonomo e responsabile, risolvere problemi, individuare collegamenti e relazioni, acquisire ed interpretare l'informazione);

⇒ acquisizione di competenze negli assi culturali fondamentali: asse dei linguaggi,

asse matematico, asse scientifico-tecnologico, asse storico sociale;

⇒ acquisizione di competenze relative all' area professionale di riferimento e alla

figura professionale denominata "Operatore alla ristorazione – commis di cucina e di sala".

In questo quadro obiettivi programmatici dell' Ente sono:

⇒ sviluppo della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica ed educativa attraverso

l'offerta di percorsi formativi motivanti e coinvolgenti, la creazione di situazioni e prodotti concreti, l'utilizzo delle codocenze in funzione di un rapporto fra conoscenze teoriche e dimensione pratico-professionale, l'attivazione di piani personalizzati;

⇒ attenzione costante al singolo nella sua individualità e globalità indirizzata ad un

processo di crescita sociale, culturale e professionale;

prevenzione della dispersione attraverso attività di accoglienza, di orientamento e riequilibrio di eventuali svantaggi socio-culturali, attività integrative scolastiche ed extrascolastiche;

⇒ interazione con il territorio inteso nelle sue componenti istituzionali, economiche e

sociali, in una prospettiva di reciproco riconoscimento di ruolo e valore all'interno del percorso formativo/educativo e nel raccordo fra questo e il sistema "territorio" nella sua complessità ed unità. La relazione con il territorio garantisce contatti strutturati con aziende del settore, promuove esperienze didattiche ed integrative per gli allievi e favorisce l'inserimento lavorativo al termine del percorso;

⇒ gestione coordinata dell'equipe didattica (coordinatori, tutor, psicologo-orientatore,

docenti) attraverso la condivisione di obiettivi relativi ai singoli utenti, la programmazione e realizzazione congiunta delle unità di apprendimento interdisciplinari, dei larsa e la valutazione condivisa e documentata per un'efficace integrazione fra docenti di aree disciplinari differenti.

L'equipe didattica si impegna a programmare e a realizzare piani di studio personalizzati attraverso la costruzione di piani formativi di classe flessibili ed adeguati ai bisogni e ai centri di interesse degli allievi in una logica progettuale aperta ed articolata per modello e risorse (Unità di Apprendimento, Laboratori di recupero e sviluppo, progetti individualizzati, orientamento, attività in gruppo e sottogruppi....). Le attività si svilupperanno sul modello delle Unità di Apprendimento (U.A.), con l'adozione di una metodologia didattica interdisciplinare, centrata su attività pratiche e sulla realizzazione di prodotti concreti, per meglio coinvolgere e motivare gli allievi anche nella comprensione dei contenuti teorici delle diverse discipline: si parte dal saper fare per dare senso ad una conoscenza anche teorica ed astratta. Le coordinate fondamentali sono la produzione di qualcosa di concreto, visibile e documentabile, l'attinenza al settore professionale, la promozione di processi di apprendimento sociale (rispetto al lavoro cooperativo e alla gestione di relazioni) e professionale (relativo all'area/figura professionale di riferimento). L'input metodologico insiste sull'uso di strumenti e metodi che pongano gli allievi come protagonisti del proprio percorso; si

prevedono esperienze agite, lavori di gruppo, elaborazioni collettive, prove orali e scritte, nonché l'utilizzo della valutazione e dell'autovalutazione come strumento di apprendimento.

Accanto alle attività prettamente didattiche, il modello formativo si avvale di azioni trasversali, essenziali ad una evoluzione del percorso educativo, quali:

o un supporto orientativo flessibile ai bisogni e ai tempi di tutti gli allievi,

o una tutoring allargata di gruppo ed individuale per determinare un clima favorevole alla

crescita culturale e personale,

o l'eventuale realizzazione di progetti individualizzati,

o una gestione degli stage formativi indirizzata all'apprendimento di contenuti e modalità relazionali,

o l'implementazione di un sistema di valutazione inteso come elemento intrinseco al processo di apprendimento.

2.2 Il Modello ex D.Lgs 231/01 in Lavagna Sviluppo

L'Ente, nell'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di procedere nel 2015 all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto, oggetto delle presente revisione.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto.

Parte integrante del modello è anche il codice etico di cui sopra.

In proposito si osserva che:

- il codice etico rappresenta uno strumento suscettibile comunque di applicazione sul piano generale, da parte dell'Ente, allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che l'Ente riconosce come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono dall'Ente incarichi (ad

esempio, i consulenti) o che hanno rapporti con l'Ente a vario titolo (ad esempio, i fornitori)

- il modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, essendo commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, possono comportare una sua responsabilità amministrativa, in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello 231 della Società è strutturato in due parti:

- la prima, definita "**Parte generale**", nella quale vengono richiamati i principi generali, la normativa applicabile ed il sistema organizzativo dell'azienda;
- la seconda, definita "**Parte speciale**", nella quale, per ogni singolo reato presupposto ritenuto rilevante sulla base di specifica analisi (attività di *risk assessment*), sono stati individuati appositi **protocolli di condotta** o **procedure**, già adottate in azienda o di nuova redazione, atte a prevenire la commissione dei reati stessi. Fanno parte di detta sezione speciale documenti che per facilità di estrazione e consultazione, nonché di loro sostituzione, è opportuno abbiano autonoma collocazione.

Il modello organizzativo, sia nella parte generale che nella parte speciale richiama pertanto una serie di allegati che rappresentano elementi del modello che, per la loro natura dinamica (es. organigrammi, elenco reati, aggiornamenti normativi, ecc.) necessitano di un più flessibile sistema di aggiornamento (senza che a ciò debba conseguire una revisione del modello organizzativo nel suo insieme, che rimane sempre valido ed applicabile); a tal fine si anticipa sin d'ora che il richiamo a detti documenti compiuto nella Parte Generale o negli allegati di Parte Speciale deve intendersi effettuato alla loro ultima *release* adottata ed in vigore.

L'**allegato A** riporta l'elenco di tutti gli allegati e le loro revisioni in modo tale da aver sempre piena tracciabilità di tutta la documentazione aggiornata, che fa parte del modello ed è richiamata dallo stesso.

E' compito dell'Organo Gestorio, su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, integrare il presente modello aggiungendo le eventuali ulteriori parti speciali, che si dovessero

rendere opportune come conseguenza del verificarsi di una, o di entrambe, le seguenti circostanze:

- inserimento, da parte di nuove normative, di ulteriori fattispecie di reati, nell'ambito di applicazione del Decreto
- svolgimento da parte dell'Ente di una nuova attività, dalla quale dovesse innovativamente conseguire il rischio di commettere uno dei reati, previsti dal Decreto.

Allo stesso modo il Modello potrà essere aggiornato o modificato, in riferimento a mutate esigenze e/o valutazioni.

4. LA PREDISPOSIZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO E LE AREE A RISCHIO IN LAVAGNA SVILUPPO (RINVIO ALL'ALL. B3)

E' compito dell'Organo Gestorio, in collaborazione con la Direzione dell'Ente, individuare le aree maggiormente esposte al rischio di commissione dei diversi reati previsti dal Decreto.

Mediante l'individuazione delle *aree a rischio* e la conseguente adozione delle opportune procedure (*protocolli*), nella parte speciale dedicata a ciascuna di esse, il modello si propone di predisporre un sistema strutturato e organico, che ha il fine di consentire all'Ente di intervenire tempestivamente, per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo sono:

- il codice etico (v. sopra), che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei settori sensibili
- l'adozione di un sistema organizzativo formalizzato, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale, procedure, reportistica, etc.) idonei a soddisfare le esigenze di:
 - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno dell'Ente
 - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione

- definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate
- definizione dei poteri autorizzativi e di firma, tramite un sistema di deleghe di funzioni e di procure, se necessario, per la firma di atti aziendali, che assicurino una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni
- l'adozione di precise procedure, manuali e/o informatiche
- l'individuazione di processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle aree a rischio.

Il sistema di controllo preventivo deve ispirarsi ai principi di:

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
 - alle principali fasi dell'operazione
 - alle ragioni che hanno portato al suo compimento
 - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni
- *separazione delle funzioni*, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:
 - una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla
 - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

L'art. 6 del d.lgs 231/01 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare alle lettere a) e b) della disposizione citata vengono espressamente menzionate talune attività necessariamente correlate e presupposto di un corretto processo di adeguata gestione dei rischi.

Le fasi principali tramite cui è stato formalizzato il "sistema" di prevenzione dei rischi 231 in Lavagna Sviluppo sono i seguenti:

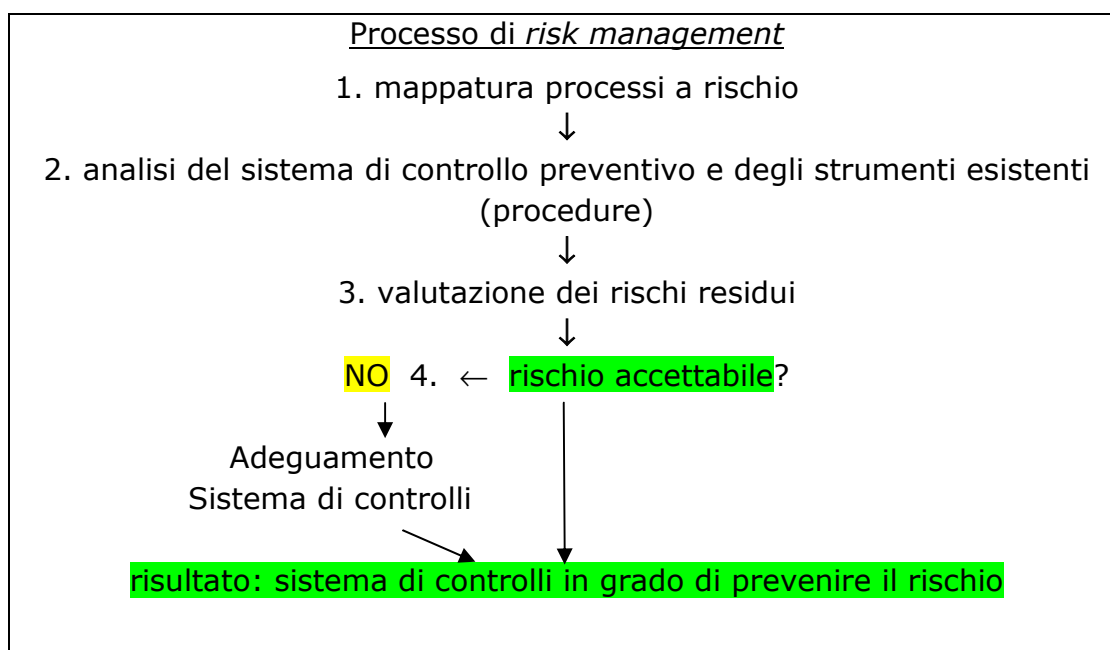
- Identificazione dei rischi potenziali, ossia analisi del contesto aziendale per individuare quali fattispecie di reato astrattamente considerate dalla normativa possano in concreto verificarsi in Lavagna Sviluppo e in particolare in quali aree

o settori di attività e secondo quali modalità gli eventi pregiudizievoli presi in considerazione nel D.lgs 231 si potrebbero astrattamente verificare.

➤ Verifica e implementazione dei sistemi di controllo (cd. Protocolli di prevenzione), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno di Lavagna Sviluppo per la prevenzione dei reati e del suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di efficace contrasto e riduzione ad un livello accettabile di configurabilità dei rischi identificati. Riduzione del rischio significa intervenire congiuntamente o disgiuntamente, su due fattori determinanti:

- la probabilità di accadimento dell'evento;
- l'impatto dell'evento stesso.

Nella figura di seguito è rappresentato l'approccio di valutazione dei rischi condotto in Lavagna Sviluppo coerente con quanto richiesto al citato art.6 del D.lgs 231/01.



Risulta fondamentale definire il concetto di rischio accettabile. Nell'ottica della normativa ex decreto 231 la logica economica dei costi non può rappresentare un riferimento utilizzabile.

Il Modello di Organizzazione deve essere idoneo a prevenire i reati sia di origine dolosa che colposa previsti dal decreto 231; conseguentemente il primo obiettivo è stata la verifica che fossero proceduralizzate le attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione. Attraverso una analisi della situazione aziendale, Lavagna Sviluppo ha individuato possibili rischi e verificato l'esistenza e

l'attuazione di strumenti di controllo atti a prevenire i rischi considerati ovvero implementato ed adottato dei protocolli di condotta aggiuntivi a quelli già esistenti ed attuati. La soglia concettuale di accettabilità nei casi dolosi è rappresentata da una sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

In definitiva le risorse aziendali coinvolte hanno, con il supporto di professionalità esterne, effettuato una:

- 1) ricognizione delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti;
- 2) mappatura delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio;
- 3) descrizione del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari.

Si evidenzia, peraltro, l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in un ottica anche di "*compliance integrata*" con vari sistemi già presenti: il Modello si fonda, conseguentemente, anche sugli altri sistemi di gestione di rischi già adottati quale il Modello si fonda, conseguentemente, anche sugli altri sistemi di gestione di rischi già adottati, quale il **Sistema Gestione Qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008** per la progettazione, erogazione e gestione di servizi formativi e di servizi orientativi (certificato n. ER-0730/2003) e le procedure poste a fondamento dell'Accreditamento della Regione Liguria per la formazione professionale.

I sistemi certificati o applicati sono pertanto utili alla messa a punto sinergica del modello ex decreto 231 e vanno considerati parte integrante e fondamentale dello stesso, circostanza di cui si darà conto negli allegati di parte speciale.

A seguito dei risultati derivanti dal processo di cui sopra il modello definisce (***ALL. B3 di Parte Speciale***) apposite **procedure e protocolli di condotta** atte a regolamentare le attività ed evitare la commissione dei reati in oggetto, fatta salva la commissione degli stessi in modo fraudolento. L'elaborazione dei citati documenti e/o il richiamo a procedure già adottate in azienda risultano pertanto idonei a disciplinare e regolamentare le attività di Lavagna Sviluppo con il fine specifico di prevenire situazioni potenzialmente idonee alla commissione di fattispecie criminose ritenute rilevanti ai fini della responsabilità ex D.lgs 231/01 e s.m.i..

4.1 (segue) Le aree a rischio in Lavagna Sviluppo (rinvio all'ALL. B3)

Come innanzi posto in rilievo, la "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività di Lavagna Sviluppo e dalla conseguente

identificazione dei processi "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

In ragione della specifica operatività della Società e dall'analisi delle attività svolte e dell'organizzazione delle attività lavorative, possono essere individuati principalmente quattro aree di rischio:

- 1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (art. 25 D.Lgs. 231/01), quali corruzione (artt. 318, 319, 319 bis, 319 ter commi 1 e 2, 320, 321, 322, 322 bic C.P.) e concussione (art. 317 C.P.).
- 2. Reati societari** (art. 25 ter D.Lgs. 231/01, come previsti dagli artt. 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629 bis, 2632, 2633, 2636, 2637, 2638 C.P.).
- 3. Reati colposi commessi in violazione di norme antinfortunistiche** (artt. 589 e 590 comma 3 C.P., previsti dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01, introdotto dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007).
- 4. Reati ambientali** (art. 25-undecies D.Lgs. 231/01, come introdotto dal D.Lgs. 121/11)

Si ritiene che i presidi implementati da Lavagna Sviluppo, atti a prevenire gli illeciti sopraccitati, risultino pienamente idonei alla prevenzione dei reati richiamati.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree di rischio e/o strumentali individuate e per le quali sono state identificate le procedure di riferimento sono le seguenti:

a) Processi/attività a rischio per i reati contro la PA

- Acquisti di appalti, forniture e servizi
- Gestione degli adempimenti presso soggetti pubblici per comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, etc.
- Erogazioni e/o Finanziamenti Pubblici (regionali, statali o comunitari)
- Acquisizione di servizi professionali da collaboratori esterni
- Gestione Risorse Umane (Recruiting/Assunzione, piani di carriera, etc.).

b) Processi/attività a rischio per i reati Societari

- Gestione societaria; contabilità e bilancio e gestione finanziaria
- Comunicazioni esterne
- Bilancio d'Esercizio e Consuntivo
- Fatturazione interna ed esterna

- Controllo di Gestione
- Gestione dei rapporti con enti di controllo
- Gestione dei rapporti con gli organi Amministrativi e di controllo della società;
- Attività di informazione e marketing
- Gestione delle iniziative di business: omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e, in genere, concessione di beni e servizi aziendali

c) Processi/attività a rischio per i reati ex L. 123/2007 (salute e sicurezza sul lavoro)

- Attività operative aziendali nei luoghi di lavoro

d) Processi/attività a rischio per i reati ambientali

- Gestione attività in assenza di apposite autorizzazioni;
- Mancate prescrizioni delle autorizzazioni ambientali;
- Gestione dei rifiuti
- Emissioni in atmosfera
- Cessazione impiego sostanze lesive.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società, potranno essere aggiunte alle attività.

Per la disamina in dettaglio delle singole fattispecie di reato, della ritenuta concreta configurabilità e delle procedure preventive adottate si rinvia all'B3.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del Dlgs 231/2001 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. La scelta dell'Organismo e la sua composizione viene demandata all'Organo Gestorio, il quale si atterrà ai principi di seguito enunciati.

5.1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza

Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche **OdV**) risponde, nello svolgimento delle proprie funzioni, solo all'Amministratore Unico.

A tal fine, si prevede l'istituzione di un canale informativo diretto, tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi decisionali (A.U.) e di controllo (Revisore dei Conti ove presente).

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze ed esperienza adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, con sentenza anche in primo grado, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF;
- la condanna definitiva ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

5.2. Nomina, revoca e decadenza

L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza dell'organo gestorio.

La durata dell'incarico viene determinata in sede di nomina.

L'incarico non può avere durata massima superiore a tre anni ed è rinnovabile per non più di tre volte consecutivamente.

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

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte dell'Organo Amministrativo;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, con apposita comunicazione scritta inviata all'A.U.;
- decadenza

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'indipendenza.

Per giusta causa di revoca si intende, in via esemplificativa:

- a. una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- b. il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è adottata con determina dell'A.U..

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Organo Gestorio nomina tempestivamente il nuovo OdV.

Qualora venisse adottato un organo di natura collegiale la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte dell'A.U.;
- a seguito di rinuncia all'incarico, con comunicazione scritta inviata all'A.U.;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza.

La revoca del singolo componente l'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- a. coinvolgimento in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto previsto dal Decreto oppure in materia fiscale;
- b. coinvolgimento in un procedimento amministrativo per violazioni di norme in materia di TUF
- c. il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
- d. il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri.

In ogni caso, la revoca è disposta con determina dell'A.U..

La decadenza di uno o più membri dell'OdV. viene dichiarata dall'Organo Gestorio qualora non sussistano più i requisiti di nomina di cui al paragrafo 5.1.

In caso di cessazione di un singolo componente, alla sostituzione provvede tempestivamente l'Organo Amministrativo. Il membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

In caso di nomina di un solo membro le cause di cui sopra risultano ad esso applicabili.

5.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza vengono attribuite le seguenti funzioni:

Vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto

L'OdV esercita i poteri di controllo attribuitigli dal modello, anche attraverso l'emanazione di direttive interne: a tale fine, l'organismo effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nelle parti speciali del modello.

L'OdV raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti, in ordine al rispetto del modello, e procede al controllo dell'effettiva presenza, della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nelle singole parti speciali del modello per le diverse tipologie di reati.

L'OdV effettua verifiche mirate sulle principali operazioni poste in essere dall'Ente, nell'ambito delle aree a rischio, e ne dà evidenza in un rapporto scritto, da trasmettersi agli organi societari nell'ambito dell'attività di reportistica periodica.

L'OdV conduce le indagini interne, per accertare la fondatezza delle presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello, portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni, o emerse nel corso dell'attività di vigilanza svolta dall'OdV stesso.

L'OdV si coordina con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni o informazioni dirette, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio.

L'OdV si coordina con i responsabili delle diverse funzioni aziendali, per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello: definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, e simili.

Verificare la reale efficacia e l'effettiva capacità del modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto

L'OdV aggiorna il sistema di identificazione, classificazione e mappatura delle aree a rischio, in funzione dell'evoluzione del quadro normativo e della struttura aziendale, al fine di proporre i necessari adeguamenti del modello, per renderlo efficace anche in relazione ai mutamenti aziendali e normativi intervenuti. I responsabili devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.

L'OdV verifica che gli elementi previsti dalle singole parti speciali del modello, per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, eccetera), siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre l'aggiornamenti degli elementi stessi.

Individuare e proporre gli opportuni aggiornamenti e le eventuali modifiche del modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali

L'OdV ha il compito, anche avvalendosi delle consulenze necessarie, di seguire l'evoluzione della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle eventuali modifiche ed integrazioni della medesima, nonché di aggiornarsi in merito all'evoluzione delle pronunce giurisprudenziali, al fine di mantenere il modello aggiornato, con le prescrizioni normative e le interpretazioni vigenti.

L'OdV. individua e propone gli opportuni aggiornamenti, e le opportune modifiche del modello, all'A.U..

Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali
- dispone delle risorse economiche necessarie

- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e/o della struttura che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo
- può avvalersi di terzi esterni, portatori di competenze necessarie per l'ottimale svolgimento dei propri compiti.

Raccolta e conservazione delle informazioni

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta.

Coordinamento

L'OdV si coordina con eventuali altre funzioni o risorse della Società, al fine di acquisire indicazioni o informazioni utili.

5.4. Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti speciali del modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni verranno preferibilmente inviate in forma elettronica mediante e-mail, dai singoli soggetti interessati. Per le comunicazioni all'OdV verrà istituita, tra l'altro, una apposita casella di posta elettronica.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima: l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'Ente garantisce la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. In ogni caso, l'Ente adotta tutte le misure necessarie ad impedire che il segnalante possa subire, in ambito lavorativo, ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per avere inoltrato la segnalazione.

Trattamento delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza effettua le necessarie indagini, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute, verificando l'esistenza di indizi che confermino in maniera univoca l'inosservanza, da parte delle persone segnalate, delle procedure contenute nel modello organizzativo o delle regole di condotta enunciate nel codice etico.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV individua i provvedimenti da adottare, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni, e le relative misure disciplinari, previste dal sistema disciplinare. I singoli provvedimenti verranno materialmente adottati dalle funzioni legalmente preposte.

5.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente all'Organo Gestorio, in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo.

E' inoltre previsto l'impegno, a carico dell'OdV, di:

- dare tempestiva comunicazione al Revisore dei Conti, ove sussistente, delle violazioni accertate e delle criticità rilevate;
- informare prontamente l'A.U. della notizia di violazione del modello da parte dei destinatari.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a propria volta, può richiedere, attraverso le funzioni ed i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Principi generali

L'articolo 6 del D.lgs 231/2001 e l'art. 30 del D.Lgs 81/08 prevedono espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale o amministrativo in quanto le regole di condotta imposte dal

modello sono assunte dall'Ente in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare, salvo quanto di seguito specificato.

Salve le vincolanti disposizioni di legge (ad es. art. 7 legge 300/70) sulle modalità di contestazione e di comunicazione delle violazioni e delle sanzioni, per qualsiasi soggetto l'applicazione delle sanzioni dovrà essere preceduta dalla contestazione scritta degli addebiti, con facoltà di presentazione da parte dell'interessato delle proprie giustificazioni entro un termine massimo di giorni cinque, salve le disposizioni inderogabili di legge e/o del CCNL.

In casi particolari potrà anche essere disposta la sospensione dei rapporti o delle funzioni, in attesa delle decisioni adottate oppure in attesa delle verifiche compiute dall'Autorità Giudiziaria oppure da altre Autorità. Peraltro tali decisioni non costituiscono condizione per l'applicabilità delle presenti sanzioni.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- al comportamento complessivo del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale, se lavoratore dipendente
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- alla oggettiva gravità dei fatti
- ad ogni altra circostanza che accompagna la violazione disciplinare.

6.1 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti, tenuti dai dipendenti, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel codice etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal vigente CCNL di riferimento (nella specie CCNL Formazione Professionale) , nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 - Sanzioni disciplinari della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e del medesimo CCNL, nonché di eventuali altre disposizioni speciali applicabili.

Le sanzioni, applicate secondo il principio della proporzionalità e secondo la gravità dei fatti addebitati potranno essere le seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni
- e) licenziamento, con o senza preavviso.

La competenza all'irrogazione delle sanzioni è in capo all'organo societario o al soggetto delegato munito di specifici poteri.

6.2 Misure nei confronti dei dirigenti

Applicazione delle misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore Formazione. In particolare la violazione delle disposizioni citate potrà costituire giusta causa di licenziamento.

La competenza all'irrogazione delle sanzioni è in capo all'organo societario o al soggetto delegato munito di specifici poteri.

6.3 Misure nei confronti dell'amministratore e dei sindaci

Le sanzioni applicabili a tali soggetti sono le seguenti:

- richiamo scritto
- revoca del mandato

In caso di violazione del presente codice da parte di amministratori e/o sindaci, l'OdV informerà formalmente e congiuntamente i predetti organi, affinché vengano assunte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa oppure all'applicazione delle sanzioni sopra previste. Tenuto conto che l'Organo Amministrativo è nominato dall'Assemblea dei soci, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di dell'amministratore, presunto autore di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'Ente, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci, per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso di inizio di azione penale nei suoi confronti oppure di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'amministratore e/o il sindaco dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'Assemblea dei Soci, come sopra indicato.

6.4 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

I soggetti legati all'Ente da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel codice etico potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, eventualmente sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

Qualora la violazione, in relazione alle circostanze, non sia ritenuta di gravità tale da interrompere il rapporto, potrà venire adottata la sanzione del richiamo scritto.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni.

La competenza all'irrogazione delle sanzioni è in capo all'organo societario o al soggetto delegato munito di specifici poteri.

6.5 Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione dei principi del codice Etico poste in essere dai Soci possono venire applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo, verbale o scritto
- sospensione temporanea delle agevolazioni e/o iniziative previste per i Soci
- esclusione dalla Società.

La competenza all'irrogazione della sanzione dell'esclusione è in capo all'organo societario previsto dallo Statuto.

Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione delle disposizioni del modello da parte del o dei membri dell'OdV, l'A.U. provvederà all'adozione dei provvedimenti opportuni, e precisamente il richiamo scritto o la revoca del mandato conferito.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni.

7. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale dell'Ente, che presso i terzi a vario titolo interessati.

Comunicazione ai componenti degli organi sociali e ad altri organi

Il modello viene formalmente trasmesso a ciascun componente degli organi sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di presa visione ed adesione.

Il modello viene illustrato ai soci nella prima assemblea utile (similmente si procede in relazione a variazioni o aggiunte al modello).

Organo di Vigilanza

In occasione della nomina, l'OdV sarà oggetto di specifiche informazioni, anche fornite da consulenti esterni, sul contenuto del Dlgs 231/2001 e della normativa e giurisprudenza collegate, sulla illustrazione delle procedure interne adottate. Successivamente, potranno tenersi incontri di aggiornamento, su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al Dlgs 231/2001 ed alla sua applicazione.

Comunicazione e formazione nei confronti del personale responsabile

E' previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- formazione iniziale con specifiche indicazioni, anche mediante supporto informatico
- e-mail o comunicazioni di aggiornamento.

Altre forme di comunicazione nei confronti del personale

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile a tutto il personale, in un'apposita sezione del sito dell'ente e/o con comunicazione personalizzata e diretta.

E' inoltre previsto quanto segue:

- informativa in sede di assunzione
- formazione iniziale con specifiche indicazioni, anche mediante supporto informatico
- note informative interne
- occasionali e-mail o altre comunicazioni di aggiornamento.

Informativa ai collaboratori esterni ed ai partners

L'Ente promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti/utenti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che l'Ente ha adottato sulla base del presente modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, potranno venire adottate dall'Ente.

Il testo integrale del modello organizzativo viene reso disponibile ai terzi, nel sito dell'Ente o con eventuali altre tipologie di comunicazione personalizzata.

8. IL SISTEMA DELLE VERIFICHE

Il presente modello sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche, coordinate dall'Organismo di Vigilanza:

- verifiche sugli atti posti in essere: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, si procederà ad una verifica dei principali atti, contratti di maggiore rilevanza, conclusi dall'Ente nelle aree a rischio, nonché delle decisioni adottate
- verifiche delle procedure: periodicamente, con cadenza tendenzialmente annuale, sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente modello, con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche ed interviste a campione.

Verrà redatto un rapporto annuale predisposto dall'OdV, che evidenzierà le possibili carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

9. ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO

Il modello viene approvato dall'Organo Amministrativo, che provvederà anche alla approvazione di eventuali modifiche o aggiunte successive, di iniziativa o su richiesta dell'OdV.

PARTE SPECIALE

ALLEGATO	
A	Elenco aggiornato Allegati di Parte Speciale (ai fini della corretta individuazione degli allegati di Parte Speciale facenti parte del Modello occorre sempre fare riferimento al documento A, che ne rappresenta una elencazione completa con indicazione della ultima versione in vigore) <i>documenti consultabili dai destinatari specifici del modello</i>
B 1	Tabella reati Decreto 231/01 e s.m.i.: riferimenti legislativi e sanzioni <i>documenti consultabili dai destinatari specifici del modello</i>
B 2	Documento descrittivo reati presupposto <i>documenti consultabili dai destinatari specifici del modello</i>
B 3	Risk assessment, owners dei processi e procedure <i>documenti consultabili dai destinatari specifici del modello</i>
B 4	Compendio Privacy <i>documenti consultabili dai destinatari specifici del modello</i>
B 5	DUVRI <i>documenti consultabili dai destinatari specifici del modello</i>
B 6	Manuale della Qualità e Procedure ivi richiamate <i>documenti consultabili dai destinatari specifici del modello</i>
C	Documento Informativo di dettaglio al CCNL e Codice Disciplinare per il personale <i>documenti consultabili dai destinatari specifici del modello</i>
D	Codice etico e di condotta
E	Organigramma