CFLI

MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE Ex D.Lgs 231/01

APPROVATO	
Data 06/12/2016	Funzione: Comitato Direttivo
Firma Presidente Consiglio Direttivo	

INDICE

SEZIONE I 5

PRESENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE (MOG) 5

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 6

1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti 6

1.2. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto 16

1.3. Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato *ex* D. Lgs. 81/08 17

1.4. Le Linee Guida elaborate da Confindustria. 18

1.5. Le Linee Guida elaborate da Regione Lombardia e Regione Veneto 19

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 DI CONSORZIO PER LA FORMAZIONE LOGISTICA INTERMODALE 21

2.1. Abbreviazioni e sigle 21

2.2. Funzione del Modello e suoi punti essenziali 22

2.3. Struttura del Modello 22

3. STORIA E STRUTTURA DI C.F.L.I. 25

3.1. La Storia 25

3.2. L'attività 25

3.3. L'Organizzazione 26

3.4. Organigrammi 30

3.4.1. Organigramma Funzionale 30

3.4.2. Organigramma Salute e Sicurezza 33

SEZIONE II - ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI 34

1. I CRITERI ADOTTATI 35

1.1. Metodologie ed analisi della valutazione dei rischi 35

1.2. Schede Reato 40

2. PARTI SPECIALI DI APPROFONDIMENTO 41

A. ILLECITI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL PATRIMONIO IN DANNO DELLO STATO E DELLA COMUNITÀ EUROPEA E DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA AD ESSI CORRELATI; 43

A.1. DESTINATARI 43
A.2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO PRESCRITTI NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO 43
A.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 45
A.4. LA TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL PATRIMONIO IN DANNO DELLO STATO E DELLA COMUNITÀ EUROPEA, ANCHE IN FORMA TRANSNAZIONALE, E DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA AD ESSI CORRELATI (ARTT. 24 – 24TER E 25 DEL DECRETO E L. 146/2006). 46
A.5. AREE DI RISCHIO 51
A.6. SISTEMA DEI CONTROLLI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE 55

B. ILLECITI SOCIETARI 57

B.1. DESTINATARI 57
B.2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO PRESCRITTI NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO 58
B.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 59
B.4. LA TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI (ART. 25 - *TER* E *SEXIES* DEL DECRETO) 60
B.5. AREE DI RISCHIO 66
B.6. SISTEMA DEI CONTROLLI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE 66

C. ILLECITI INERENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 67

C.1. DESTINATARI 67
C.2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO PRESCRITTI NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO 67
C.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 70
C.4. LA TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA PERSONA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART 25 - *SEPTIES* DEL D. LGS. 231/2001) 72
C.5. AREE DI RISCHIO 73
C.6. SISTEMA DEI CONTROLLI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE 74

D. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO 74

D.1. DESTINATARI 74
D.2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO PRESCRITTI NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO 74
D.3. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 76
D.4. LA TIPOLOGIA DEI REATI DI RICICLAGGIO, RICETTAZIONE ED AUTORICICLAGGIO (ART. 25-*OCTIES* DEL D. LGS. 231/01) 76
D.5. AREE DI RISCHIO 79
5.1 DICHIARAZIONI REDDITI (IRES) E DICHIRAZIONI IMPOSTA VALORE AGGIUNTO (IVA) 79
5.2 CICLO ATTIVO FATTURAZIONE 79

5.3 CICLO PASSIVO FATTURAZIONE 80
D.6. SISTEMA DEI CONTROLLI E PROTOCOLLI DI PREVENZIONE 81

SEZIONE III - SISTEMA DI PREVENZIONE DAI RISCHI DI REATO PRESUPPOSTO 83

1. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO 84

2. PIANO PREVENZIONE CORRUZIONE 85

3. ORGANISMO DI VIGILANZA 85

3.1. INDIVIDUAZIONE 85
3.2. PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 86
3.3. RISORSE ECONOMICHE ASSEGNATE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA E AUTONOMIA OPERATIVA 88
3.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 89
3.5. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DELL'ODV E NEI CONFRONTI DELLO STESSO - FLUSSI INFORMATIVI 91
3.6. RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 94

4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 94

4.1. PRINCIPI GENERALI 94
4.2. SOGGETTI 94
4.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI 95
4.4. SANZIONI PER I LAVORATORI IN FORZA DI CONTRATTO DI "SOMMINISTRAZIONE" O "DISTACCO" *EX* D. LGS. 276/03" 97
4.5. SANZIONI PER I DIRIGENTI 97
4.6. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE DI PREMINENZA (ART. 5, C. 1, LETT. A DEL D. LGS. 231/01) 98
4.7. SANZIONI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI 99
4.8. APPLICAZIONE DELLE SANZIONI E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE 100

5. PROGRAMMA DI INFORMAZIONE SUL MODELLO E DI FORMAZIONE 102

5.1. INFORMAZIONE 102
5.2. FORMAZIONE 102

6. MONITORAGGIO CONTINUO 104

6.1. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MOG 104

SEZIONE I

Presentazione del Modello Organizzativo e gestionale (MOG)

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato ñDecretoò) ha introdotto nellôordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati ñEntiò) per alcune fattispecie di reato commesse nellôinteresse oppure a vantaggio degli stessi, da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

Lôestensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, anche solo parzialmente, dalla commissione del reato.

Lôinteresse o il vantaggio per lôEnte si produce anche nei reati puniti a titolo di colpa, rimanendo in tali casi individuabile nel risparmio economico derivante dallôomessa predisposizione dei controlli e delle cautele necessarie ad impedire la realizzazione del reato presupposto.

Si ricorda che, ai sensi dellôart. 26 del Decreto, la suddetta responsabilità si configura, altresì, in ipotesi di delitto tentato, salvo che lôEnte impedisca volontariamente il compimento dellôazione o la realizzazione dellôevento.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie, interdittive (quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, lôinterdizione dallôesercizio dellôattività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, lôesclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi), confisca e pubblicazione della sentenza.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi allôestero dallôEnte che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto, nel suo testo originario (artt. 24 e 25), si riferisce ad

una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dei quali si darà sintetica descrizione nella Sezione II, e che in questa sede semplicemente si ricordano:

- corruzione per lôesercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri dôufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato, dellôUnione Europea o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.).
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, dellôUnione Europea o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato, dellôUnione Europea o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato, dellôUnione Europea o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

Successivamente, lôart. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante ñDisposizioni urgenti in vista dellôintroduzione dellôeuroò, ha inserito lôart. 25-*bis*, che mira a punire gli Enti per i delitti previsti dal codice penale in materia di ñfalsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bolloò.

Lôart. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, nellôambito della riforma del diritto societario, ha introdotto lôart. 25-*ter* (successivamente modificato dalla Legge 28 dicembre 2005 n. 262, che ha inserito tra i reati presupposto lôart. 2629 *bis* c.c., in tema di omessa comunicazione del conflitto di interessi), estendendo il regime della responsabilità amministrativa degli Enti ai c.d. reati societari, così come configurati dallo stesso Decreto Legislativo n. 61/2002, dei quali si darà maggiore descrizione nella Sezione II, e che in questa sede semplicemente si ricordano:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 2, c.c.);

- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sullôassemblea (art. 2636 c.c.);
- aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo allôesercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

Lôart. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7, ha introdotto nel Decreto lôart. 25 quater, che inserisce nel novero dei reati presupposto per lôapplicazione delle sanzioni agli Enti, i ñdelitti con finalità di terrorismo o di eversione dellôordine democraticoò previsti dal codice penale, dalle leggi speciali o comunque che siano stati posti in essere in violazione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999.

Successivamente, lôart. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 ha aggiunto agli altri lôart. 25 quinquies riguardante i delitti contro la personalità individuale, quali a titolo di esempio, la riduzione in schiavitù e la tratta di persone.

In materia attinente a questa, la Legge 9 gennaio 2006 n. 7 ha inserito lôart. 25 *quater*.1, che punisce gli Enti nella cui struttura è commesso il delitto di cui allôart. 583 bis c.p. (in tema di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

Inoltre, la Legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto lôart. 25 *sexies* che inserisce nellôelenco di cui sopra i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II, del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58.

Inoltre, lôart. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 prevede la responsabilità degli Enti secondo il D. Lgs. 231/2001, con riferimento ad un ulteriore elenco di fattispecie, che debbono tuttavia presentare le caratteristiche del ñreato transnazionaleò:

- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- 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, D.P.R. 23-1-1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9-10-1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D. Lgs. 25-7-1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci allôautorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Con la legge 3 agosto 2007, n. 123, è divenuta operativa lôestensione della responsabilità dellôente ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, previsioni introdotte nell'articolo 25-*septies* del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Da ultimo, alcune importanti novità sono state apportate al D. Lgs. 231/2001.

In particolare dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7 è stato introdotto lôarticolo 24-*bis* del D. Lgs. 231/01 titolato ñDelitti informatici e trattamento illecito di datiò che ha introdotto i seguenti reati allôimpianto in oggetto:

- 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.)

La Legge 15 luglio 2009, n. 94 recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, ha inserito nel D. Lgs. 231/2001, lôarticolo 24-*ter* (delitti di criminalità organizzata).

La Legge 23 luglio 2009, n. 99 modifica l'art. 25-*bis* del D. Lgs. 231/2001 ed inserisce nel medesimo Decreto l'art 25-*bis*. 1 (delitti contro l'industria e il commercio) e l'art. 25-*novies* (delitti in materia di violazioni del diritto d'autore).

Pertanto, sono stati introdotti nel novero dei reati presupposto le fattispecie di seguito riportate.

Reati previsti dallôart. 24-*ter*

- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, allôacquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sullôimmigrazione clandestina di cui allôart. 12 D. Lgs. 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90)

- associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)

  Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote, nonché la sanzione interdittiva non inferiore ad 1 anno.

Infine, lôart. 24-*ter* stabilisce che se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati precedentemente indicati, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Reati previsti dallôart. 25-*bis*

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria sino a 500 quote e la sanzione interdittiva sino ad 1 anno.

Reati previsti dallôart. 25-*bis*.1

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Per tali reati è prevista la sola sanzione pecuniaria sino a 500 quote.

- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

  Per tali reati è prevista la sanzione pecuniaria sino a 800 quote, unitamente alla sanzione interdittiva.

Reati previsti dallôart. 25-*novies*

- Sanzioni penali in materia di diritto dôautore ai sensi degli artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della Legge n. 633/1941 (legge sul diritto dôautore).

Il D. Lgs. 121 del 2011 pubblicato nella G.U. n.177 del 01/08/2011 ha introdotto i seguenti articoli:

art. 25-*decies* ï induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: che prevede sanzioni pecuniarie fino a 500 quote in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 377-*bis* del codice penale

art. 25-undecies ï reati ambientali e che prevede le seguenti sanzioni a carico dell'Ente:

- violazione dell'art. 727-*bis* c.p. - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette - sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- violazione dell'art. 733-*bis* c.p.- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto - sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- reati di cui all'art. 137 del D. Lgs. n. 152 del 2006 ï scarico illecito: commi 3, 5, primo periodo e 13, sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; commi 2, 5, secondo periodo e 11, sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote e sanzione interdittiva non superiore a sei mesi;
- reati di cui allôart. 256 del D. Lgs. n. 152 del 2006 ï gestione illecita di rifiuti: commi 1, lettera a) e 6, primo periodo sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; comma 3, secondo periodo, sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote e sanzione interdittiva non superiore a sei mesi;
- reati di cui allôart. 257 del D. Lgs. n. 152 del 2006 ï omessa bonifica: comma 1, sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; comma 2, sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- violazione dell'art. 258, comma 4, secondo periodo del D. Lgs. n. 152 del 2006 predisposizione o uso di certificati falsi: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- violazione dell'art. 259, comma 1, del D. Lgs. n. 152 del 2006 ï traffico illecito di rifiuti: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

- delitto di cui allôart. 260 del D. Lgs. n. 152 del 2006 ï traffico illecito di rifiuti: sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2 ed in entrambi i casi sanzione interdittiva non superiore a 6 mesi. Qualora l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di traffico illecito di rifiuti si applica la sanzione interdittiva definitiva;
- violazione dell'art. 260-*bis* del D. Lgs. 152 del 2006 comma 6 ï predisposizione o uso di certificati falsi: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta;
- violazione dell'art. 260-*bis* del D. Lgs. 152 del 2006, comma 7, secondo e terzo periodo ï mancata allegazione / predisposizione o uso di certificati falsi: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta
- violazione dellôart. 260-*bis* del D. Lgs. 152 del 2006, comma 8 ï fraudolenta alterazione scheda SISTRI: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote per la violazione del primo periodo e da duecento a trecento quote per la violazione del secondo periodo;
- violazione dell'art. 279 del D. Lgs. 152 del 2006, comma 5 ï violazione dei valori di qualità dell'aria - sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- violazione della Legge n. 150 del 1992 - convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione e delle norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica: art. 1, comma 1 e art. 2, commi 1 e 2, e art. 6, comma 4, sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; art. 1, comma 2 sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- commissione dei delitti contro la fede pubblica per falsità in atti richiamati dall'art. 3-*bis*, e di cui al Codice Penale, libro secondo, titolo VII, capo II: sanzione pecuniaria da 150 a cinquecento quote;
- commissione dei reati previsti dall'art. 3, comma 6, Legge n. 549 del 1993 ï violazione delle norme sulla cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive previste dalla legge medesima, a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

- commissione dei reati di cui agli artt. 8 e 9 del D. Lgs. n. 202 del 2007 ï inquinamento doloso e colposo provocato da navi:
  - versare colposamente in mare sostanze inquinanti o causare lo sversamento di dette sostanze (art. 9) - sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote e in caso di danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote e sanzione interdittiva non superiore a sei mesi;
  - versamento doloso in mare di sostanze inquinanti di cui art. 8, comma 1 ï sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote e sanzione interdittiva non superiore a sei mesi;
  - versamento doloso in mare di sostanze inquinanti di cui art. 8, comma 2 con danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste - sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.
  - nel caso in cui l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di versamento doloso di sostanze inquinanti, si applica la sanzione interdittiva definitiva.

Il D. Lgs. 109/2012 del 16 luglio 2012 ed entrato in vigore il 9 agosto 2012 ha introdotto allôinterno del D. Lgs. 231/01 lôart. 25-*duodecies* che collegato alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 286/1998 sanziona lôimpiego da parte dellôimpresa di lavoratori stranieri, cittadini di paesi terzi, privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato in presenza delle seguenti condizioni alternative fra loro:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-*bis* del codice penale.

La L. 190/2012 ñDisposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dellôillegalità nella pubblica amministrazione, ha parzialmente modificato i reati già presenti in materia di

corruzione e concussione ed ha infine introdotto tra i reati presupposto di Responsabilità Amministrativa le seguenti fattispecie:

- art. 319-*quater* c.p. ï Induzione indebita a dare o promettere utilità: che prevede, salvo che il fatto costituisca più grave reato, la punibilità del pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio soggetto che abusando della sua qualità o dei suoi poteri induce taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o un terzo, denaro o altra utilità ed altresì del soggetto che dà o promette il denaro o altra utilità.
- art. 2635, co. 3 c.c. ï Corruzione tra privati che prevede la punibilità dellôEnte il cui soggetto apicale o subordinato, sia stato soggetto corruttore attivo, inducendo, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità per sé o per altri, gli amministratori i direttori generali i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari i sindaci e liquidatori di altro soggetto privato, a compiere od omettere atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società.

La L. 186/2014 ñDisposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti allôestero nonché il potenziamento della lotta allôevasione fiscale. Disposizione in materia di autoriciclaggioò ha introdotto nel Codice Penale la nuova fattispecie di ñAutoriciclaggioò allôart. 648 Ter.1 prevedendo con una modifica dellôart. 25-*octies* del D. Lgs. 231/01 che tale reato sia fonte anche di responsabilità amministrativa.

La L. 68/2015 del 22 maggio 2015 ñDisposizioni in materia di delitti contro lôambienteò ha introdotto nel Codice Penale il nuovo Titolo VI-Bis intitolato dei Delitti contro lôambiente, al cui interno sono stati introdotti anche nuovi oggetto di responsabilità amministrativa:

Art. 452-quater c.p. - Disastro ambientale

Art. 452-quinques c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente

Art. 452-octies c.p. - Circostanze aggravanti dei delitti contro l'ambiente

Art. 452-sexies c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività

Infine la L. 69/2015 del 27 maggio 2015 ñDisposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancioò ha parzialmente modificato le disposizioni e sanzioni previste dallôart. 25-ter D.Lgs 231/2001 in materia di reati societari.

1.2. Lôadozione del ñModello di Organizzazione e di Gestioneò quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto

Lôarticolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato qualora lôEnte dimostri:

a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri dôiniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e lôosservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dellôorganismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che in relazione allôestensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e lôattuazione delle decisioni dellôente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dellôazienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dellôorganismo deputato a vigilare sul funzionamento e lôosservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il Decreto, allôart. 17, prevede infine che qualora lôEnte abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato lôipotesi di reato mediante lôadozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello eventualmente verificatosi e si sia adoperato ad

eliminare le conseguenze dannose o pericolose del reato non possano disporsi le sanzioni interdittive.

1.3. Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato *ex* D. Lgs. 81/08

In relazione ai reati colposi introdotti dal D. Lgs. 81/08 come reati presupposto, è opportuno ribadire che il modello integrato inerente alla sicurezza sul lavoro deve considerarsi strumento aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di procedure richiesto dal diritto penale del lavoro, risultando ulteriore e diverso rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica specifica. Da ciò discende, in primo luogo, che lôanalisi dei rischi prescritta dal D. Lgs. 231/01 deve essere necessariamente estesa alla totalità delle aree e/o attività aziendali.

La disciplina dettata dalla suddetta normativa, pertanto, non può esaurirsi nel semplice rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. 81/08, ma deve provvedere ad attuare un sistema di procedure e controlli più penetrante.

Ciò significa che il modello integrato indicato dal D. Lgs. 231/01 deve coniugare i requisiti e le caratteristiche del modello di organizzazione e gestione previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 con i requisiti indicati dallôart. 30 del medesimo decreto, in correlazione con la disciplina dettata dallôart. 2 lett. dd) del D. Lgs. 81/08.

La finalità dei due sistemi normativi risulta quella di indurre lôente a dotarsi di una vera e propria struttura organizzativa.

La funzione e lo scopo del modello integrato con lôart. 30 consiste, infatti, nel garantire un sistema per lôadempimento degli obblighi giuridici in tema di sicurezza e prevenzione.

Fondamentale per la sua costruzione è, quindi, definire ed attuare un politica aziendale idonea ad assicurare la salute e sicurezza sul lavoro.

Va poi sottolineato che nei reati colposi il concetto di interesse o vantaggio, richiesto dal D. Lgs. 231/01, deve individuarsi nella mancata adozione ed applicazione delle misure prevenzionali allo scopo di evitare ulteriori costi, quali per esempio, lôacquisto dei Dispositivi di protezione Individuale, la regolare manutenzione delle attrezzature, la formazione dei lavoratori, per mantenere alti i livelli del ciclo produttivo.

Dette condotte omissive o commissive concretizzano, in capo allôente, una responsabilità definita ñcolpa di organizzazioneò.

Gli aspetti fondamentali che differenziano il modello da un semplice documento di valutazione rischi sono, quindi, sostanzialmente:

1. la necessaria vigilanza sullôadempimento degli obblighi delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
2. le costanti verifiche circa lôapplicazione e lôefficacia delle procedure adottate;
3. la necessità di un idoneo sistema di controllo sullôattuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizione di idoneità delle misure adottate;
4. lôindividuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Appare evidente, in conclusione, che i protocolli del modello 231 integrato, dovranno riguardare lôattuazione, da parte della Società, degli obblighi giuridici imposti dal D.Lgs. 81/08, lôadempimento dei quali dovrà essere assolto proprio dai protocolli del modello stesso.

1.4. Le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Il Decreto allôart. 6 comma 3 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Il Ministero della Giustizia nel marzo 2014 ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/2001. Le Linee Guida sono state approvate in quanto ritenute idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, co. 3, del D. Lgs. n. 231/2001. Esse sono ñfinalizzate a fornire criteri generali per lôelaborazione dei modelli e per lôistituzione dellôorganismo di controllo da parte dei singoli entiò. Il loro contenuto essenziale può essere così schematizzato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- individuazione della composizione, dei compiti, requisiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza;

- previsione di specifici protocolli/procedure diretti a programmare la formazione e lôattuazione delle decisioni dellôente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dellôorganismo deputato a vigilare sul funzionamento e lôosservanza dei modelli;
- adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le nuove Linee Guida sostituiscono la precedente versione del 2008, e sono pertanto state ritenute dal Ministero della Giustizia idonee al raggiungimento dello scopo fissato dallôart. 6, comma 3 del d.lgs. 231/2001.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del MOG. Il singolo MOG infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle stesse (che, per loro natura, hanno carattere generale vista la ñdisomogeneità aziendaleò che caratterizza le realtà aderenti a Confindustria), per garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

Premesso che la Consorzio per la Formazione Logistica Intermodale non aderisce ad alcuna associazione di categoria che abbia presentato al Ministero di Grazia e Giustizia delle Linee Guida per lôelaborazione dei modelli organizzativi del proprio comparto, per l'elaborazione del presente Modello Organizzativo, vista la struttura organizzativa societaria, si è ritenuto opportuno ispirarsi nell'adozione del proprio modello alle linee guida di Confindustria.

Il modello organizzativo realizzato tiene conto delle specificità del Consorzio ed è stato redatto con il contributo della Cooperativa Sociale Dieffe.

1.5. Le Linee Guida elaborate da Regione Lombardia e Regione Veneto

Premesso che Consorzio per la Formazione Logistica Intermodale è organizzazione che opera con accreditamento di Regione Veneto nellôambito della Formazione Superiore e Formazione Continua, nella realizzazione del presente modello si è tenuto conto dei principi espressi dal Decreto 581 del 19 maggio 2016 della Giunta Regionale del Veneto, che ha approvato le Linee Guida con cui si

sono stabiliti i requisiti minimi in materia di adozione del Modello D.Lgs 231/2001, richiesti per il mantenimento dellôaccreditamento.

Tenuto conto che Regione Lombardia prevede analogamente per gli Organismi di Formazione lôadozione di un Modello 231/2001 per lôaccreditamento, nellôelaborazione del presente MOG, si è ritenuto opportuno ispirarsi anche ai principi espressi dalla medesima Regione Lombardia nelle Linee Guida per gli Organismi di Vigilanza.

I principi espressi allôinterno delle Linee Guida di Regione Lombardia, vanno in particolare a fornire utili indicazioni per lôaccompagnamento alle attività degli Organismi di Vigilanza e degli Enti Accreditati per la piena effettività ed efficacia del modello organizzativo di gestione e controllo.

Nello specifico vengono forniti elementi utili per la definizione di:

- i compiti dellôOrganismo di Vigilanza;
- i piani di attività dellôOrganismo di Vigilanza;
- principali caratteristiche dellôOrganismo di Vigilanza;

Le Linee Guida di Regione Veneto, in particolare forniscono utili indicazioni rispetto a:

- ruolo del Codice Etico;
- contenuti del Modello Organizzativo e Gestionale:
    - individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
    - previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e lôattuazione delle decisioni dellôEnte in relazione ai reati da prevenire;
    - previsione di obblighi di informazione nei confronti dellôOrganismo deputato a vigilare sul funzionamento e sulla reale applicazione dei modelli nei confronti del personale;
    - previsione di modalità di gestione dei flussi informativi;
    - introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
    - definizione di un budget dellôOrganismo deputato a vigilare, idoneo allôoperatività annuale
- sistema disciplinare
- Compiti, poteri e requisiti dellôOrganismo di Vigilanza;
- Pianificazione dellôattività di vigilanza;

2. Il Modello di Organizzazione e gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01 di Consorzio per la Formazione Logistica Intermodale

2.1. Abbreviazioni e sigle

Si riporta di seguito un elenco di riepilogo delle abbreviazioni utilizzate all'interno del presente documento.

Consorzio per la Formazione Logistica Intermodale = C.F.L.I.

MOG = Modello Organizzativo di Gestione e controllo redatto ai sensi del D. Lgs. 231/01,

Codice Etico = Codice Etico e di Comportamento adottato da C.F.L.I.

PR = Protocolli di prevenzione reati specifici del MOG

ODV = Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01

DdL = Datore di Lavoro ai fini Salute e Sicurezza *ex* D. Lgs. 81/08

CD = Consiglio Direttivo

HR = Consigliere Delegato Risorse Umane

RCS = Consigliere Delegato Responsabile di Sede

RAMM = Consigliere Delegato Amministrazione Centrale

REND = Amministrazione e Rendiconrazione

AMM/RBC = Contabilità e Amministrazione

RP = Progettazione

RPS = Progetti Speciali

COORD = Coordinamento Servizi al Lavoro/Occupati

RSPP = Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezioneel Sistema di Prevenzione e Protezione

RLS = Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza

MC = Medico Competente

LAV = Lavoratori ai sensi del TU

DVR = Documento di Valutazione dei Rischi

DUVRI = Documento di Valutazione dei Rischi Interferenti

2.2. Funzione del Modello e suoi punti essenziali

Il MOG persegue lôobiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte che possano integrare gli estremi dei reati contemplati dal Decreto.

Attraverso lôindividuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di C.F.L.I. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dal Consorzio, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato), dallôaltro, grazie ad un monitoraggio costante dellôattività, consentire allôorganizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del MOG, oltre ai principi sopra riportati, sono:

- la mappatura delle attività a rischio del Consorzio, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- lôindividuazione dellôODV e lôattribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza in ordine al corretto funzionamento del MOG;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;
- lôapplicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del MOG con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nellôattuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.3. Struttura del Modello

Il presente MOG trae origine dallôattività di Risk Analisys svolta preliminarmente e che costituisce parte integrante del MOG medesimo.

Lôattività condotta con la metodologia della Risk Analisys proattiva, finalizzata allôeliminazione delle criticità di sistema prima che lôincidente si verifichi, è basata su una metodologia di analisi di dettaglio dei processi aziendali che vengono correlati ai reati-presupposto del D. Lgs. 231/01.

In particolare per ogni fattispecie di reato contemplata dal D. Lgs. 231/01 si è attribuito un indicatore, definito Fattore di Rischio Totale (F.R.T.) derivante dalla moltiplicazione di cinque distinti indici, come di seguito riportato.

- Indice di Gravità: valuta in una scala da 1 a 5 lôeffetto del comportamento scorretto e le conseguenze nei confronti del Consorzio con riferimento oggettivo alle sanzioni 231/01 in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria;
- Indice di Probabilità: valuta in una scala da 0 a 2 la possibilità che con riferimento alla singola fattispecie di reato, e tenuto conto della tipologia di attività specifica, lôorganizzazione sia esposta al rischio che si verifichi il comportamento e quindi la probabilità di esposizione al rischio;
- Indice di Rilevabilità: valuta in una scala da 1 a 3 la possibilità che il tipo di organizzazione e programma di controllo sia in grado rilevare il comportamento scorretto.
- Precedenti Storici: valuta in una scala da 1 a 3 eventuali situazione storiche riconducibili ad una Responsabilità Amministrativa contestabile potenzialmente o contestata;
- Indice di Correzione: introduce un fattore di correzione utilizzabile discrezionalmente dalla Direzione, in grado esclusivamente di aumentare il risultato finale (c.d. Fattore di Rischio Finale), per quelle aree ritenute maggiormente sensibili, anche in relazione ai possibili effetti che potrebbero avere sugli stakeholder e sullôimmagine nel mercato della medesima struttura eventuali azioni penali.

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (es.: esistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, lôavvenuta formalizzazione dei flussi decisionali, lôesistenza di un sistema di deleghe formalizzato, lôoperatività di un sistema di report periodici delle attività delle figure apicali, etc.).

Dalla Risk Analisys di cui sopra è stata creata una scheda di valutazione del rischio per singolo reato, che riepiloga le informazioni e valutazioni raccolte, nonché le strategie e i protocolli individuati per il contenimento e lôeliminazione del rischio.

Il presente MOG si compone delle seguenti tre sezioni:

- la ñSezione Iò descrive la normativa, la storia e la struttura societarie di C.F.L.I. e la sua organizzazione formale oltre che le funzioni e struttura del MOG medesimo;
- la ñSezione IIò espone la metodologia utilizzata per la fase di Risk Analysis ed un compendio di n. 153 ñSchede Reatoò sintesi di tale attività.

  Le ñSchede Reatoò, create per valutare il rischio di comportamenti scorretti allôinterno dellôorganizzazione aziendale, prevedono una numerazione a sé stante, onde consentire una maggiore versatilità ed economicità del modello in fase di aggiornamento.

  Sempre nellôambito della ñSezione IIò sono individuati e descritti in modo specifico i reati presupposto con rischio pari o superiore a ñbassoò ed aventi unôattinenza più specifica allôattività istituzionale della Società.

  Sono state individuate nr. 4 Parti Speciali, individuate da A a D, che approfondiscono i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/01 per i quali lôattività di Risk Analysis ha individuato una Fattore di Rischio Totale (FRT) pari o superiore a ñ6 Rischio Bassoò;

  Per i reati con un rischio di valore trascurabile si rinvia alle norme comportamentali previste dal Codice Etico adottato da C.F.L.I. quale parte integrante del MOG.
- la ñSezione IIIò illustra il sistema di prevenzione adottato con il presente MOG nonché i programmi di informazione sullo stesso e di formazione per soggetti.

  Allôinterno della ñSezione IIIò infine viene data evidenza:
  - di ruolo, poteri e funzioni dellôODV preposto al controllo ed allôattuazione del presente MOG;
  - del sistema disciplinare e sanzionatorio individuato per attuare il presente MOG;
  - della previsione delle attività di verifica sullôefficacia del MOG;
  - delle metodologie di diffusione del presente MOG ed attività di informazione e formazione effettuate nei confronti di dipendenti, collaboratori ed in genere fornitori di C.F.L.I..

  Nellôeventualità in cui si rendesse necessario procedere allôelaborazione di ulteriori parti speciali relativamente a nuove fattispecie di reato attinenti ad attività del Consorzio che in futuro venissero ricomprese nellôambito di applicazione del Decreto, è demandato

all'Organo Amministrativo il potere di integrare in tal senso il presente MOG, anche su segnalazione dellôODV.

3. Storia e struttura di C.F.L.I.

3.1. La Storia

C.F.L.I. nasce nel 1993 quale espressione aggregativa dei principali attori della realtà portuale di Genova, e si strutura nel tempo quale Ente di Formazione dellôAutorità Portuale di Venezia.

C.F.L.I. offre servizi formativi e consulenziali alle imprese operanti in Porto e al più ampio settore della logistica e dei trasporti. Forma i lavoratori portuali e tutti gli operatori della catena logistica, dalle figure operative alle professioni manageriali. Si occupa di corsi di logistica, della formazione del supply chain manager, del personale delle case di spedizione e degli agenti marittimi, dei mediatori marittimi e dei doganalisti.

Il Consorzio è ente accreditato in Regione Veneto per la formazione superiore e continua e per i servizi al lavoro. Eôente certificato ISO 9001.

3.2. Lôattività

Secondo quanto previsto dallo Statuto il Consorzio non ha scopo di lucro e si occupa di:

- erogazione dei servizi e dello sviluppo di inziative per la qualificazione dei lavoratori ed il miglioramento dellôaccesso al mercato del lavoro, con particolare riferimento ai settori della logistica, dei trasporti e del cluster marittimo, portuale e aeroportuale, attraverso:
  - la promozione e la gestione di attività concernenti la formazione, lôaggiornamento professionale e la formazione continua, il perfezionamento e la riqualificazione dei lavoratori, nonché di persone disoccupate, inoccupate e prive di lavoro;
  - lôorientamento scolastico e professionale, lôinformazione occupazionale;
  - lôaccompagnamento al lavoro conformemente alle modalità di accreditamento previste dalla normativa in vigore;
  - lo studio e la ricerca sul mercato del lavoro;
  - la specializzazione sulle tematiche della safety e security;
- erogazione di servizi per lo sviluppo di iniziative per il miglioramento della competitività delle imprese attraverso interventi di ottimizzazione dellôorganizzazione aziendale, con

particolare riferimento alle risorse umane nei settori: dellôinnovazione, dellôenergia, dellôambiente, della logistica, dei trasporti, della security e della safety, nonché ogni altro intervento finalizzato allo sviluppo della competitività;

- erogazione di servizi e lo sviluppo di iniziative per il miglioramento tecnologico delle imprese attraverso lo sviluppo di progetti di ricerca industriale, di sviluppo sperimentale, di innovazione di processo, di innovazione organizzativa e di azioni di trasferimento tecnologico a favore delle imprese;
- sviluppo di progetti e di reti regionali nazionali e internazionali per la realizzazione delle finalità del Consorzio

3.3. LôOrganizzazione

3.3.1. Assemblea dei Consorziati

LôAssemblea dei Consorziati è organo deliberante del Consorzio su:

- Nomina ed elezione membri del Consiglio Direttivo;
- Approvazione bilancio consuntivo e preventivo;
- Ammissione di nuovi Soci Consorziati, gestione dei rapporti interni ed esclusione degli stessi;
- Modifiche dello Statuto, proroga o scioglimento del Consorzio;
- Tutti gli ulteriori argomenti che il Consiglio Direttivo ritenga di voler portare allôattenzione dellôAssemblea.

3.3.2. Consiglio Direttivo

Il Consiglio Direttivo eletto dallôAssemblea è composto da un numero di membri non inferiore a 3 (tre) e non superiore a 11 (undici).

Al Consiglio Direttivo spettano i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria del Consorzio, nonché per il regolare ed ordinato funzionamento di questo.

Provvede in particolare alla attuazione degli scopi sociali, redige i bilanci preventivi e consuntivi, determina lôammontare dei contributi annuale e/o straordinari dovuti da ciascun Consorziato e le modalità di versamento degli stessi.

Il Consiglio Direttivo in generale delibera su ogni argomento ravvisato necessario od opportuno per il buon funzionamento del Consorzio, che non ritenga di sottoporre allôAssemblea.

Il Consiglio Direttivo può delegare parte dei propri poteri a propri specifici membri, stabilendo in tal caso quali poteri vadano esercitati disgiuntamente dai soggetti delegati e quali debbano invece essere esercitati congiuntamente e con quali modalità.

3.3.3.Presidente del Consiglio Direttivo e Datore di Lavoro ai fini salute e sicurezza

Il Presidente del Consiglio Direttivo ha la rappresentanza negoziale e processuale, attiva e passiva del Consorzio, e gli spetta in particolare il compito di:

- Sottoscrivere contratti, convenzioni ed ogni altro atto giuridico in cui sia parte il Consorzio;
- Rappresentare il Consorzio in ogni rapporto esterno;
- Riferire allôAssemblea ed al Consiglio Direttivo sulle attività consortili;

In caso di assenza o di temporaneo, il Presidente è sostituito dal Vice-Presidente.

Il Presidente del Consiglio Direttivo, la funzione di Datore di lavoro in ottemperanza alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 ed in particolare si occupa di:

a) assicurare il rispetto di tutte le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
b) disporre e curare lôattuazione di tutte le misure di sicurezza ed igiene del lavoro previste dalla normativa e/o imposte dalla prudenza e dalla buona tecnica, in conformità alle misure generali di tutela di cui allôart. 15 del D. Lgs. n. 81/2008;
c) provvedere alla valutazione di tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro ed alla redazione del relativo documento, nonché al suo aggiornamento periodico, nonché provvedere alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e ad ogni altra nomina prevista dalla vigente normativa;
d) provvedere a tutti gli adempimenti relativi alla utilizzazione e manutenzione di edifici, impianti, macchinari, attrezzature, strumenti e ambienti di lavoro;
e) predisporre e applicare unôadeguata normativa interna di protezione, sicurezza ed igiene in conformità alle disposizioni legislative e regolamentari pro tempore vigenti curandone il costane aggiornamento;
f) provvedere a tutti gli adempimenti relativi allôattuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di salvataggio, di primo soccorso e comunque di gestione dellôemergenza, designando i lavoratori incaricati;

g) fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente le informazioni previste dalla normativa vigente;
h) promuovere, organizzare e formare, sovraintendendo alle relative attività, una informazione comprensibile ai dirigenti, ai preposti, ai lavoratori sui rischi generici e specifici connessi alle lavorazioni, rendendo note le norme e le misure di prevenzione, sicurezza ed igiene con ogni idoneo mezzo che ne consenta la più utile ed immediata conoscenza, e ove lôinformazione riguardi lavoratori immigrati, verificare la comprensione della lingua utilizzata nel processo informativo;
i) fare quanto è necessario affinché i dirigenti, i preposti, i lavoratori ricevano una formazione e addestramento adeguati e facilmente comprensibile in materia di prevenzione, con particolare riferimento al posto di lavoro e alle mansioni di ciascuno, e ove tale formazione riguardi lavoratori immigrati, assicurarsi della comprensione e conoscenza delle lingua utilizzata;
j) assegnare ai lavoratori compiti da svolgere tenendo conto della capacità dellôesperienza e della specifica formazione di ciascuno;
k) disporre affinché siano osservate e siano fatte osservare le disposizioni impartite sulla base della vigente normativa di prevenzione infortuni e igiene del lavoro e vigilare affinché tutti i dispositivi di sicurezza ed i mezzi collettivi e personali di protezione siano approntati, utilizzati ed in perfetto stato di efficienza, avvalendosi per tale controllo di personale preposto già normativamente destinatario di tale compito, coerentemente con il modello organizzativo della Società;
l) procedere alla informazione, formazione e consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutti i casi previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 e comunque dalle norme vigenti;
m) indire la riunione periodica (art. 35, D. Lgs. n. 81/2008) e parteciparvi, di persona o per mezzo di un proprio rappresentante curando che siano attuati i relativi adempimenti;
n) incaricare persone scelte tra i dipendenti della Società come le più idonee per esperienza, capacità professionale ed affidabilità, allo svolgimento di specifici compiti anche integrativi e sostitutivi, di vigilanza sul perfetto ed efficiente funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature;

o) ordinare e verificare che i responsabili facciano rispettare, fornendo ai lavoratori ogni necessaria informazione ed assistenza al riguardo, tutte le misure di prevenzione imposte dalle norme vigenti e quelle che secondo la particolarità del lavoro, lôesperienza e la tecnica, siano comunque richieste a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;

p) disporre affinché nei luoghi di lavoro venga affissa la segnaletica prevista dalla legislazione di prevenzione, ai lavoratori vengano consegnati i dispositivi personali di protezione relativi ai rischi specifici presenti nelle lavorazioni in atto ed affinché gli stessi siano istruiti sullôuso corretto dei mezzi in dotazione;

q) con riferimento alla prevenzione sanitaria, vigilare che il medico competente incaricato ottemperi ai disposti delle disposizioni vigenti in materia, e che, in particolare, collabori per la migliore attuazione delle disposizioni legislative relazionando periodicamente sul proprio operato e aggiornando la documentazione dôobbligo; quanto sopra, al fine di consentire alla società lôassunzione di ogni provvedimento si rendesse necessario, al di fuori di quelli che, per professione e incarico, competono al medico stesso;

r) assicurare che i presidi sanitari di pronto soccorso ed i servizi igienico ï assistenziali siano conformi alle prescrizioni di legge;

s) provvedere alla regolare tenuta e conservazione del registro degli infortuni e alle comunicazioni previste dalle normative vigenti;

t) verificare preventivamente i requisiti di idoneità tecnico ï professionale delle imprese e dei lavoratori autonomi cui si intenda affidare lôincarico di prestare la propria opera allôinterno delle strutture aziendali, ovvero nellôambito dellôintero ciclo produttivo aziendale;

u) informare i suddetti imprenditori e lavoratori autonomi, sui rischi e sulle misure di prevenzione ed emergenza inerenti allôambiente di lavoro ed allôattività aziendale;

v) disporre affinché venga assicurata la necessaria cooperazione e coordinamento con i soggetti terzi (appaltatori, subappaltatori, prestatori dôopera, ecc.) con lôadempimento degli obblighi al riguardo previsti dalla normativa vigente, provvedendo anche a redigere il documento unico di valutazione dei rischi.

w) in caso di svolgimento di attività lavorative da parte dei dipendenti allôesterno dellôunità produttiva presso terzi ,disporre affinché venga assicurata la necessaria cooperazione e

coordinamento con i soggetti terzi, con lôadempimento degli obblighi al riguardo previsti dalla normativa vigente;

x) in caso di rapporti contrattuali concernenti attività da affidarsi a terzi nellôambito di cantieri temporanei o mobili come disciplinati dal titolo IV del d.lgs n. 81/2008, curare lôadempimento di tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente a carico del committente, ivi compresa in via esemplificativa la verifica dellôidoneità tecnico-professionale di impresa affidataria, imprese esecutrici e lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, lôacquisizione e consegna di tutti i documenti e dichiarazioni previsti dalle vigenti disposizioni; la nomina di coordinatori per la sicurezza ove necessario; la designazione di responsabile dei lavori e la verifica del suo operato ai sensi di legge;

y) provvedere allôeventuale utilizzazione di persone o servizi esterni allôazienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie per integrare lôazione di prevenzione e protezione;

z) adottare misure cautelari di sospensione ed allontanamento nei confronti del personale dipendente della Società e dei terzi prestatori di lavoro autonomo o di lavoro subordinato alle altrui dipendenze, che a suo giudizio dimostrino imperizia tecnica o tengano un comportamento tale da mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle altre persone presenti nellôambiente di lavoro o anche solo di se stessi; esercitare i poteri di datore di lavoro nei confronti di qualsiasi dipendente, adottare di sua iniziativa, qualora ve ne sia lôurgente necessità, immediati provvedimenti tecnici ed organizzativi (compresa la sospensione dellôattività produttiva), al fine di evitare qualsiasi rischio di eventi lesivi.

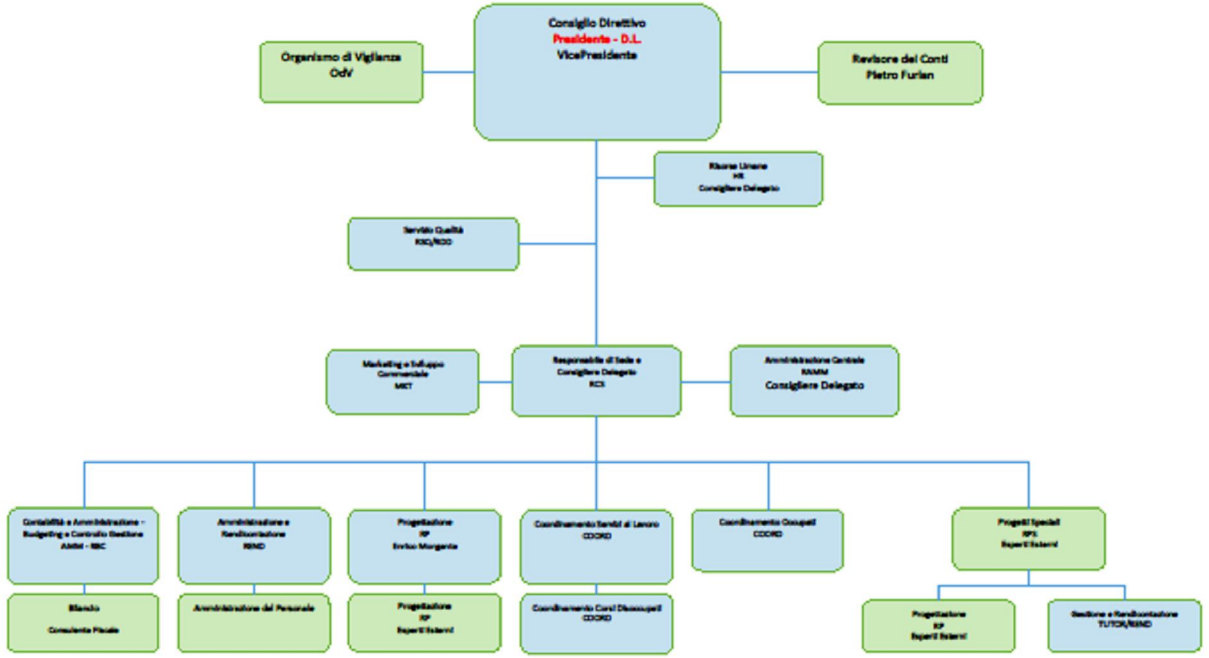
Il datore di lavoro nellôespletamento delle proprie funzioni, si avvale del supporto delle figure specialistiche previste dalla legge e da lui nominate, quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) gli addetti primo soccorso e prevenzione incendi, il Medico Competente.

3.4. Organigrammi

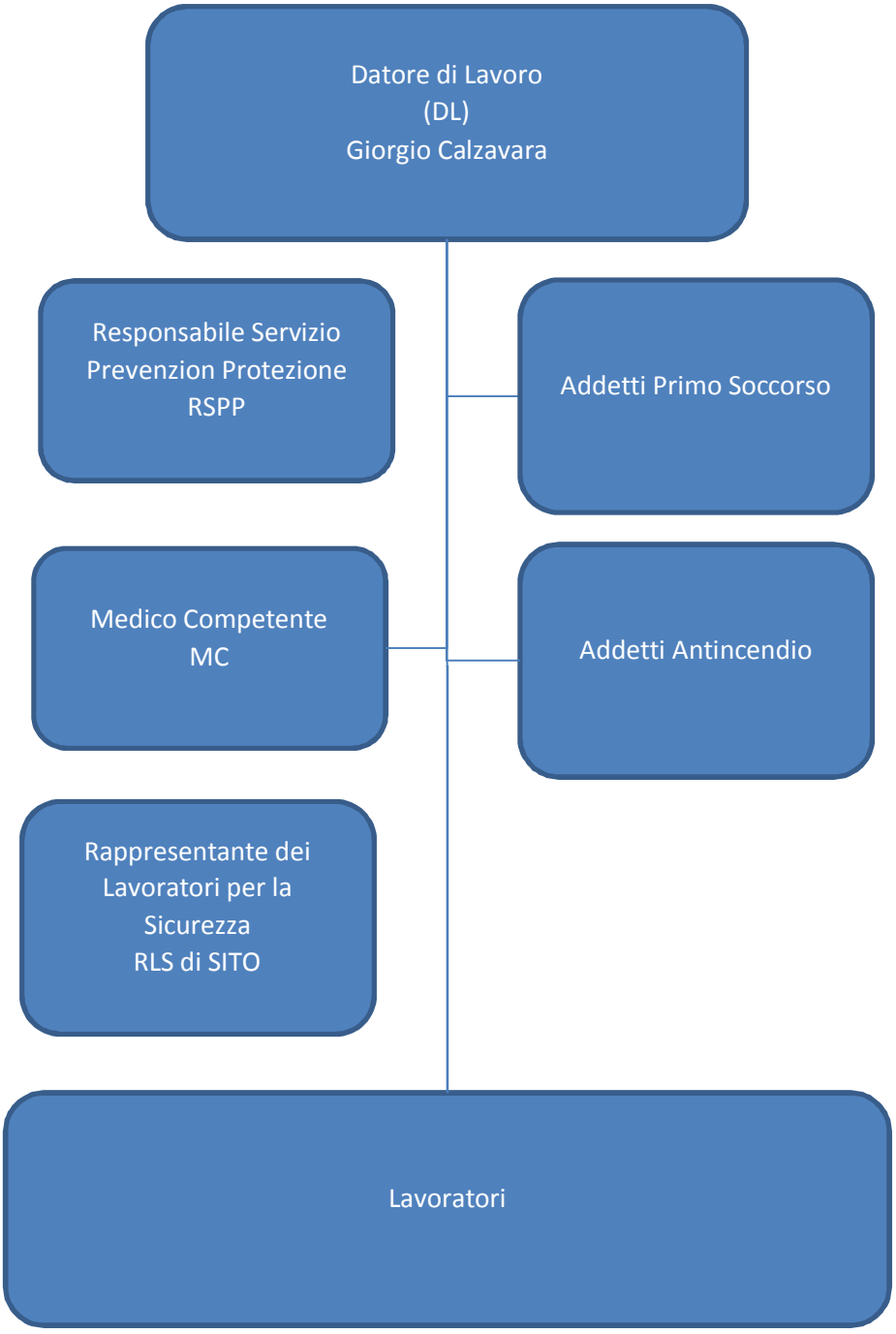
3.4.1. Organigramma Funzionale

Oltre alle funzioni apicali sopra richiamate, come previste dallo Statuto, sono state individuate le specifiche funzioni dellôorganizzazione, come di seguito rappresentate e di cui è presente nel

Sistema di Gestione Qualità dettagliato mansionario che individua per ciascuna figura le aree di attività, le Responsabilità, i Requisiti minimi e quelli preferenziali.:


Consiglio Direttivo
Presidente - D.L.
VicePresidente
Organismo di Vigilanza
OdV
Revisore dei Conti
Pietro Furlan
Consigliere Delegato
Consigliere Delegato

3.4.2. Organigramma Salute e Sicurezza



SEZIONE II - ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. I Criteri adottati

1.1. Metodologie ed analisi della valutazione dei rischi

Lôattività di Risk Analisys elaborata con le modalità di cui accennato alla Sezione I, p.to 2.3. si è tradotta nella redazione di una scheda analisi per ogni singola fattispecie di reato prevista come causa di responsabilità amministrativa per lôazienda ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Nella scheda è stato riportato il testo della norma penale richiamata dal D. Lgs. 231/01, corredata da una specifica disamina in ordine alle caratteristiche ed alla natura del reato presupposto.

Nei casi di maggiore interesse, sono stati indicati uno o più esempi di condotte che potrebbero realizzare in concreto la fattispecie richiamata.

Inoltre, sono state individuate analiticamente le funzioni aziendali esposte al rischio ed i processi coinvolti. Si è provveduto, infine, ad effettuare una valutazione di rischio complessiva per singola fattispecie, sulla base dei seguenti indici (cfr. anche p.to 3.2):

- Gravità della sanzione ex D. Lgs. 231/01 in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria;
- Probabilità di esposizione al rischio;
- Rilevabilità da parte dellôorganizzazione del comportamento illecito;
- Precedenti Storici;
- Indice di Correzione.

Le attività di Risk Analysis hanno tenuto in particolare considerazione i processi e le aree più esposte allôinsorgere di fenomeni corruttivi, ed in tal senso il risultato di tale analisi viene tenuto in considerazione anche ai fini della mappatura dei rischi di corruzione ai sensi della L. 190/2012 per predisporre le misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Per la valutazione quantitativa dei parametri sopra indicati si sono utilizzati i criteri di seguito riportati:

INDICE DI GRAVITÀ (G)	
Criterio	**Punteggi**
Bassa: sanzione fino a 267 quote	1

Media: sanzione da 268 a 400 quote	2
Alta: sanzione da 401 a 660 quote	3
Molto alta: sanzione da 661 a 800 quote	4
Elevatissima: sanzione da 801 a 1000 quote	5

INDICE DI PROBABILITÀ (P)	
Criterio	**Punteggi**
Non attinente	0
Non escludibile	1
Attinente	2

INDICE DI RILEVABILITÀ (R)	
Criterio	**Punteggi**
Alta: L'organizzazione e la gestione aziendale è in grado di rilevare certamente il manifestarsi di comportamenti scorretti	1
Moderata: Il programma di controllo ha una probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti inferiore al 50%	2
Bassa: Il programma di controllo rileva solo casualmente il manifestarsi di comportamenti scorretti	3

Precedenti Storici (S)	
Criterio	**Punteggi**
Nessun precedente	1

Precedenti incidenti/imputazioni che non abbiano comportato sanzioni per Responsabilità Amministrativa	2
Precedenti incidenti o imputazioni che abbiano comportato applicazione di sanzione per Responsabilità Amministrativa	3

FATTORE CORRETTIVO (C)	
Criterio	**Punteggi**
Non Corretto: la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*R*P è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione.	1
Corretto: la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*R*P non è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione e per lôimpatto di immagine che potrebbe avere la sanzione.	2

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (quali, ad esempio, lôesistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, lôavvenuta formalizzazione dei flussi decisionali, lôesistenza di un sistema di deleghe formalizzato, lôoperatività di un sistema di report periodici delle attività delle figure apicali, etc.).

Per le singole attività svolte da unôarea aziendale è stato calcolato, quale prodotto dei cinque fattori sopra individuati, un indicatore definito Fattore di Rischio Totale (FRT), secondo la seguente tabella.

Rischio Elevato	FRT > 27 Priorità elevata = interventi necessari ed urgenti
Rischio Medio	FRT compreso tra 19 e 27 Priorità media = interventi necessari

Rischio Basso	FRT compreso tra 6 e 18 Priorità bassa = interventi non necessari, o generici
Rischio Trascurabile	FRT compreso tra 0 e 5 = interventi non necessari

Si riporta di seguito breve schema di sintesi dei risultati derivanti dallôattività di Risk Analysis, suddivisa per Macro area, secondo la sequenza prevista dal D. Lgs. 231/01, con indicazione della valutazione circa lôopportunità di realizzare la relativa Parte Speciale allôinterno del MOG e dei relativi Protocolli di prevenzione.

Art. 231/01	Titolo	Rischio Max Rilevato	Parte Speciale
Art. 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	Medio (24)	ñAò
Art. 24-bis	Delitti Informatici e Trattamento illecito dei dati	Trascurabile (4)	Codice Etico
Art. 24-ter	Delitti Criminalità Organizzata	Basso (8)	ñAò ï ñBò ï ñDò
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Basso (16)	ñAò

Art. 231/01	Titolo	Rischio Max Rilevato	Parte Speciale
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Trascurabile (3)	Codice Etico
Art. 25-bis1	Delitti contro lôindustria e il commercio	Non applicabile	-
Art. 25-ter	Reati Societari	Basso (8)	ñBò
Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Non applicabile	-
Art. 25-quater-1	Mutilazione degli Organi Genitali. Femminili	Non applicabile	-
Art. 25-quinques	Delitti contro la personalità individuale	Non applicabile	-
Art. 25-sexies	Abusi di mercato	Non applicabile	-
Art. 25-septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Basso (6)	ñCò

Art. 231/01	Titolo	Rischio Max Rilevato	Parte Speciale
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Basso (16)	ñDò
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto dôautore	Trascurabile (3)	Codice Etico
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Trascurabile (3)	Codice Etico
Art. 25-undecies	Reati ambientali	Trascurabile (4)	Codice Etico
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Trascurabile (1)	Codice Etico
L. 142/2006	Reati Transnazionali	Basso (10)	ñA - B - Dò

1.2. Schede Reato

Si riporta di seguito a titolo meramente esemplificativo il format di una scheda reato.

La Risk Analysis completa, è conservata agli atti del Consorzio.

2. Parti Speciali di approfondimento

Sono state individuate n. 4 Parti Speciali, individuate da A a D, che approfondiscono i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 per i quali lôattività di Risk Analysis ha individuato una Fattore di Rischio Totale (FRT) pari o superiore a ñ6 Rischio Bassoò e concernono rispettivamente:

- ñParte Speciale ñAò ï ñIlleciti nei confronti della Pubblica Amministrazione (anche Transnazionali) e Delitti di Criminalità Organizzata ad essi correlatiò;
- ñParte Speciale ñBò ï ñIlleciti Societariò;
- ñParte Speciale ñCò ï ñIlleciti inerenti la Sicurezza sul Lavoroò;
- ñParte Speciale ñDò ï ñIlleciti di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio (anche Transnazionali)ò

Allôinterno della parte speciale sono individuate le aree aziendali e le attività sensibili rispetto allôillecito considerato e sono individuate le misure di controllo messe in atto dallôorganizzazione e previste dal presente modello a seguito della Risk Analysis.

Sono inoltre individuate le eventuali comunicazioni periodiche che devono essere inviate da parte dellôorganizzazione allôODV.

Il sistema dei controlli, perfezionato da C.F.L.I. prevede:

- con riferimento alle attività sensibili individuate:
  - standard di controllo ñgeneraliò, presenti in tutte le attività sensibili;
  - standard di controllo ñspecificiò, applicati a determinate attività sensibili;

Standard di controllo generali

Gli *standard* di controllo di carattere generale, da considerare ed applicare con riferimento a tutte le attività sensibili individuate, sono i seguenti:

- Codice Etico e di Comportamento: adozione e diffusione del Codice Etico e delle norme comportamentali in esso contenute;
- Segregazione delle attività: si attua tale principio in guisa tale da impedire lo svolgimento di un intero processo aziendale in autonomia da parte di un singolo soggetto.
- Norme/Circolari/Regolamenti: la società adotta procedure, disposizioni e regolamenti, idonei ad attuare principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

- Poteri autorizzativi e di firma:
  - coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
  - chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.
- Tracciabilità: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente documentata e la relativa documentazione conservata e mantenuta a disposizione dell'ODV.

Standard di controllo specifici

Qui di seguito sono elencati gli ulteriori *standard* di controllo individuati per specifiche attività sensibili che assicurano:

- la segregazione delle attività fra le funzioni/persone coinvolte (assicurata da una separazione dei compiti di chi autorizza, esegue, controlla la correttezza formale degli atti e chi controlla il merito);
- la definizione di ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti con adeguati livelli autorizzativi:
  - è prevista l'attribuzione formale di poteri interni/responsabilità;
  - è previsto che solo il soggetto apicale ovvero i soggetti muniti di apposita procura siano autorizzati ad intrattenere rapporti contrattuali con fornitori, tra cui anche soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione o, comunque, con soggetti qualificabili come "pubblici";
- la regolamentazione delle fasi in cui si articola l'attività;
- il coinvolgimento di più funzioni aziendali nella realizzazione dei progetti e nella rendicontazione;
- la tracciabilità del processo decisionale e delle relative motivazioni;
- le informazioni e i dati indicati nella documentazione devono essere corretti e veritieri;
- i processi aziendali devono essere adeguatamente documentati:
  - la documentazione deve essere conservata in apposito archivio.
  - la modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

A. Illeciti nei confronti della Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio in danno dello Stato e della Comunità Europea e Delitti di Criminalità Organizzata ad essi correlati;

A.1. Destinatari

La ñParte Speciale Aò si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti, dipendenti di C.F.L.I. nelle aree di attività a rischio, nonché dai collaboratori esterni e fornitori.
Obiettivo della presente sezione è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto nella stessa e nei singoli protocolli, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

A.2. Principi generali di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio

La presente sezione prevede obblighi formali posti direttamente a carico di amministratori, dirigenti, dipendenti, ed indirettamente a carico dei collaboratori esterni, partner e fornitori, tramite apposite clausole contrattuali ed in particolare:

- osservare strettamente tutte le leggi ed i regolamenti che disciplinano lôattività aziendale, con particolare riguardo alle attività che comportano contatti e rapporti con la pubblica amministrazione ed alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la pubblica amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;

La presente sezione prevede, conseguentemente, il divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato di cui al successivo p.to 4 della presente parte speciale (artt. 24 - 24-ter ï 25 del Decreto anche in forma Transnazionale ai sensi della L. 146/2006);
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano diventarlo;
- porre in essere qualsiasi situazione di rischio potenziale in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

Nellôambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto, in particolare, di:

- effettuare elargizioni in denaro a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi;
- distribuire omaggi e doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità di modico valore;
- in ogni caso, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne la discrezionalità o lôindipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per lôazienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere lôimmagine della società. Tutti i regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo idoneo, per consentire allôODV di effettuare verifiche al riguardo;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come, a puro titolo di esempio, promesse di assunzioni dirette o di prossimi congiunti, ovvero opportunità commerciali....) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto;
- effettuare prestazioni in favore di partners o fornitori che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito;
- riconoscere compensi in favore dei collaboratori e consulenti esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali o vantaggi di altra natura, nellôambito dellôesercizio delle proprie funzioni aziendali, ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia;
- presentare dichiarazioni incomplete o, comunque, non veritiere ad organismi pubblici nazionali, Regionali o comunitari, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- impiegare somme ricevute da organismi pubblici Regionali, nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per finalità diverse da quelle cui erano destinate.

Ai fini dellôattuazione dei comportamenti di cui sopra:

- gli incarichi conferiti a collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con lôindicazione del compenso pattuito e devono essere messi a disposizione delle attività ispettive dellôODV. I contratti devono contenere apposita clausola che garantisca il rispetto, da parte del collaboratore, dei principi previsti dal D. Lgs. 231/01, attraverso la previsione di specifiche sanzioni (risoluzione contrattuale, risarcimento danni, etc.);
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici Regionali, nazionali o comunitari ai fini dellôottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo informazioni veritiere e, in caso di ottenimento delle relative somme, deve essere redatto apposito rendiconto;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi allôespletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dalle Regioni, dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione allôattuazione degli adempimenti stessi da parte dei soggetti incaricati e riferire immediatamente allôODV eventuali irregolarità.

A.3. Compiti dellôOrganismo di Vigilanza

I compiti dellôODV concernenti lôosservanza e lôefficacia del MOG in materia di reati contro la pubblica amministrazione sono i seguenti:

- il monitoraggio sullôefficacia delle linee guida interne e del sistema di deleghe e procure aziendali per la prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione;
- lôesame di eventuali segnalazioni specifiche e la disposizione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- la collaborazione con il Responsabile Qualità in merito alla diffusione, tra i dipendenti e collaboratori di C.F.L.I. delle regole contenute nel MOG come indicato alla Sezione III, p.to 4 ñProgramma di informazione sul modello e di formazioneò del presente documento.

LôODV deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza e controllo allôorgano amministrativo con continuità, in forma scritta, con cadenza periodica annuale, come meglio specificato nella Sezione III ï p.to 2.5 ñObblighi di informazione dellôODV e nei confronti dello stesso - flussi informativiò del presente documento.

Peraltro, nel caso in cui dagli accertamenti svolti dallôODV emergessero elementi sintomatici di violazione del presente MOG e delle relative procedure, ovvero di commissione di reati, anche in forma di tentativo, direttamente da parte dellôorgano amministrativo, lôODV dovrà prontamente inviare comunicazione scritta a mezzo PEC allôindirizzo della Società, specificando la violazione emersa ovvero la condotta prodromica rilevante ed informare il Revisore dei Conti.

A.4. La tipologia dei reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio in danno dello Stato e della Comunità Europea, anche in forma transnazionale, e delitti di criminalità organizzata ad essi correlati (artt. 24 ï 24ter e 25 del Decreto e L. 146/2006).

Al fine di rendere maggiormente fruibile lôanalisi delle tipologie di reati contro la Pubblica Amministrazione che segue, è opportuno approfondire anche la nozione di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio. Nello specifico gli artt. 357 e 358 c.p. definiscono, agli effetti della legge penale, la qualifica rispettivamente di Pubblico Ufficiale e di Incaricato di Pubblico Servizio. Nello specifico è Pubblico Ufficiale, colui che svolge una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Rispetto alla funzione amministrativa, la norma pone evidenza sulla tipologia dellôattività in concreto esercitata che deve essere disciplinata da norme di diritto pubblico e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione delle volontà della Pubblica Amministrazione attraverso poteri autoritativi e certificativi.

Lôincaricato di Pubblico Servizio è colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, ove per tale si intende unôattività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questôultima e con lôesclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

In considerazione del fatto che i soggetti operanti nella e per la società non risultano ricoprire funzioni di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, saranno considerati i reati presupposto in esame solo in relazione alle condotte dal lato attivo del corruttore.

A.4.1. Corruzione per lôesercizio della funzione e Induzione indebita a dare o promettere utilità (artt. 318-319 c.p.)

Le ipotesi di reato, a seguito delle modifiche apportate dalla L. 190/2012 e dalla L. 69/2015 si configurano nel caso in cui il pubblico ufficiale indebitamente riceva o ne accetti la promessa, per sé o per altri, di, denaro, altra utilità o di una retribuzione non dovuta per compiere un atto del suo

ufficio, ovvero (art. 319) per omettere o ritardare o per aver omesso, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri dôufficio. È sufficiente a configurare il reato anche la sola accettazione della promessa inerente la dazione di denaro o di altri vantaggi. Si ricorda che il reato di corruzione è un reato a concorso necessario, in cui vengono puniti sia il corrotto che il corruttore (cfr. art. 321 c.p.).

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato è mero soggetto passivo, che subisce la condotta del pubblico ufficiale o dellôincaricato del pubblico servizio.

A.4.2. Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.)

Tale ipotesi di reato può venire in rilievo in quei casi in cui lôente sia parte di un procedimento giudiziario, civile penale o amministrativo ed, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, tramite un proprio esponente o rappresentante, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

A.4.3. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale o lôincaricato di pubblico servizio rifiuti lôofferta o la promessa illecitamente avanzatagli, per lôesercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, ovvero per omettere o ritardare un atto del suo ufficio, ovvero per fare un atto contrario ai suoi doveri. Le medesime pene previste si applicano al pubblico ufficiale o allôincaricato di pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per lôesercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, anche da parte di un privato per le finalità di cui allôart. 319 c.p.

A.4.4. Concussione (art. 317 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a dare o promettere a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli. È ipotizzabile il concorso del privato nella concussione del pubblico ufficiale o dellôincaricato di un pubblico servizio in danno di un altro soggetto privato. Si tratta di ipotesi residuale in quanto il comportamento concussivo deve essere realizzato nellôinteresse o a vantaggio dellôEnte e non, come normalmente accade, nellôesclusivo interesse del concussore.

A.4.5. Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri. (art. 322-*bis* c.p.)

Le disposizioni degli artt. da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, c.p., si applicano anche a membri delle Istituzioni comunitarie europee, nonché ai funzionari delle stesse e dellôintera struttura amministrativa comunitaria, e alle persone comandate presso la Comunità con particolari funzioni o addette ad enti previsti dai trattati. Le stesse disposizioni si applicano anche alle persone che nellôambito degli Stati membri dellôUnione Europea svolgono attività corrispondenti a quelle che nel nostro ordinamento sono svolte da pubblici ufficiali o da incaricati di un pubblico servizio. Ciò premesso, va detto che lôart. 322-*bis* c.p. incrimina altresì ï e questo è dôinteresse per i privati che abbiano a che fare con i soggetti sopra elencati ï tutti coloro che compiano le attività colpite dagli artt. 321 e 322 c.p. (cioè attività corruttive) nei confronti delle persone medesime, e non solo i soggetti passivi della corruzione. Inoltre, lôart. 322-*bis* c.p. incrimina anche lôofferta o promessa di denaro o altra utilità ña persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nellôambito di altri Stati esteri [diversi da quelli dellôUnione Europea, n.d.r.] o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionaliò (art. 322-*bis*,c. 2 n. 2)

A.4.6. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.)

Tale ipotesi di reato è stata introdotta dalla L. 190/2012 e si configura nel caso in cui la condotta del pubblico ufficiale o dellôincaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità. Trattasi di reato proprio. La condotta risulta analoga a quella di cui allôart. 317 c.p. (concussione), con le seguenti differenze:

a) La concussione può essere commessa esclusivamente dal pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio;
b) Il reato di concussione punisce una condotta di ñcostrizioneò e non di ñinduzioneò;
c) La norma in esame punisce anche la condotta di chi dà o promette denaro o altra utilità (comma 2).

Con particolare riguardo allôelemento di cui al punto b), si precisa che mentre il termine di ñcostrizioneò individua unôattività di coazione assoluta, la condotta di natura induttiva lascia alla vittima ancora una scelta fra condotta lecita ed illecita. Da ciò discende la conseguenza di cui al punto c). È prevista una clausola di riserva che esclude la punibilità ove il fatto costituisca un reato più grave.

A.4.7. Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto sovvenzioni, finanziamenti o contributi da parte dello Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee, destinati a favorire iniziative diretta alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non si utilizzino le somme ottenute conformemente agli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nellôavere distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che lôattività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che solo successivamente vengano destinati a finalità diverse da quelle per cui erano stati erogati.

La distrazione dellôerogazione del contributo dalle sue finalità, sussiste sia nellôipotesi di impiego della soma per unôopera o unôattività diversa, sia per la mancata utilizzazione della somma che rimanga immobilizzata.

A.4.8. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui - mediante lôutilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante lôomissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.

In questo caso, a differenza di quanto visto al punto precedente in tema di malversazione, a nulla rileva lôuso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dellôottenimento dei finanziamenti.

Inoltre, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa in danno dei medesimi soggetti, nel senso che la punibilità a questo titolo è configurabile solo nei casi in cui non lo sia a titolo della predetta ipotesi di truffa (v. *infra*).

A.4.9. Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dellôUnione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)

Il reato in questione si consuma nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o allôUnione Europea). Lôartificio consiste in unôalterazione della realtà esterna dissimulatrice dellôesistenza o simulatrice dellôinesistenza, che determina nel soggetto passivo una falsa percezione della realtà inducendolo in errore. Il raggiro per contro opera non sulla realtà materiale ma sulla psiche del soggetto, consistenza in un avvolgimento subdolo dellôaltrui psiche, mediante un programma ingegnoso di parole o argomenti destinato a persuadere ed orientare in modo fuorviante le rappresentazioni e le decisioni altrui.

Tale reato può realizzarsi ad esempio nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere supportate da documentazione artefatta, al fine di ottenere lôaggiudicazione della gara stessa.

A.4.10. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.)

Oggetto della truffa in questo caso è lôindebito conseguimento di erogazioni pubbliche, quali contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo comunque esse siano denominate.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

A.4.11. Frode informatica in danno dello Stato, dellôUnione Europea o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato, allôUnione Europea o ad altro ente pubblico.

Il reato può essere integrato, ad esempio, qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore rispetto a quello ottenuto legittimamente.

A.4.12. Associazione a delinquere (art. 416 c.p. - anche in forma Transnazionale ai sensi della L. 146/2006)

Tra i delitti di criminalità organizzata di cui allôart. 24ter del D.Lgs 231/01 si rileva che lôassociazione a delinquere ex art. 416 c.p. (anche in forma Transnazionale ai sensi della L. 146/2006) finalizzata ad uno dei reati di cui allôart. 24 e 25 del D.Lgs 231/01, sopra richiamati, rappresenta un ulteriore elemento di rischio per lôorganizzazione. Perché si realizzi lôassociazione a delinquere è sufficiente che tre o più persone si associno allo scopo di commettere più delitti, anche della medesima natura, potenzialmente identificabili tra quelli di cui nella presente parte speciale ñAò.

A.5. Aree di rischio

Le aree a rischio fanno capo essenzialmente alle attività di formazione poste in essere da C.F.L.I. mediante partecipazione a bandi regionali, o utilizzo dei fondi interprofessionali. La società nellôambito di tale attività intrattiene rapporti con funzionari della Regione Veneto.

A.5.1. Attività di gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Processo	Si tratta della definizione di tutti i processi svolti da C.F.L.I. nellôambito delle proprie attività formative, per macro-processi relativi alle attività descritte in premessa al p.to A.5. e che prevede un continuo contatto fra i dipendenti della Società e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio In particolare: • Gestione dei rapporti con i funzionari pubblici per attività relative allôespletamento dei servizi formativi finanziati: richieste di finanziamento, stipula di convenzioni, presentazione di rendiconti; • Gestione degli adempimenti amministrativi e rapporti con gli enti previdenziali e le autorità fiscali; • Richiesta di ottenimento di autorizzazioni e/o licenze e/o concessioni per lôesercizio dellôattività aziendale; • Rapporti con autorità e/o Organismi di Vigilanza; • Gestione delle verifiche ispettive compiute da Enti Pubblici (Es. Regione Veneto, Guardia di Finanza, Ministero Economia e Finanze, Inps, Spisal, ecc.)

Ipotesi Condotte Illecite	Vengono sinteticamente individuate in via esemplificativa, ma non esaustiva, le principali condotte illecite che potrebbero essere concretizzate in tale area di rischio: • attività di corruzione ed istigazione alla corruzione verso i soggetti della Pubblica Amministrazione con cui i dipendenti della Società hanno continui rapporti, al fine di ottenere o facilitare o rimuovere ostacoli per lôottenimento di vantaggi per la medesima o per influire sullôEnte Pubblico nel momento del rilascio di provvedimenti amministrativi, o in fase di verifica di permanenza dei requisiti richiesti o di osservanza degli adempimenti previsti; • trasmissione o rappresentazione di informazioni alle autorità ed agli organismi di vigilanza, di dati difformi o alterati rispetto a quelli reali allo scopo di eludere lôapplicazione di eventuali sanzioni o di ottenere indebiti finanziamenti.
Responsabilità	CD ï HR ï RCS ï REND - RP ï RPS ï AMM/RBC

A.5.2. Gestione finanza pubblica e agevolata

Processo	Si tratta dellôattività di richiesta, gestione e rendicontazione di finanziamenti, contributi o altre agevolazioni concesse dalla Regione, dallo Stato, da altri enti pubblici, dalla Comunità Europea o da Fondi Interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388; • domanda per richiesta di finanziamento; • predisposizione della documentazione da inviare agli Enti Pubblici o ai Fondi Inteprofessionali; • attività di partecipazione a bandi; • preparazione ed inoltro dei progetti; • rapporti con i rappresentanti della P.A. con cui si deve stipulare la convenzione; • attività di monitoraggio in itinere e verifica e controllo dellôesecuzione dei progetti sia sotto lôaspetto della realizzazione che sotto lôaspetto amministrativo e contabile; • attività di rendicontazione.
Ipotesi Condotte Illecite	Vengono sinteticamente individuate in via esemplificativa, ma non esaustiva, le principali condotte illecite che potrebbero essere concretizzate in tale area di rischio:

	• attività di corruzione verso soggetti pubblici preposti allôespletamento delle istruttorie per lôottenimento di finanziamenti o contributi ; • presentazione di documenti o dichiarazioni false attestanti cose non vere o omissione di comunicazione di informazioni che possano pregiudicare il riconoscimento del finanziamento; • predisposizione ed inoltro di documenti non veritieri in fase di presentazione delle domande di finanziamento agevolato, o in fase di rendicontazione e di ispezioni;
Responsabilità	CD ï RCS ï RAMM ï RP - RPS ï AMM/RBC

A.5.3. Gestione degli acquisti ed approvvigionamento ï Lavori, Servizi e Forniture

Processo	Si tratta dellôattività di C.F.L.I. di gestione del processo di acquisizione di Lavori, Servizi e Forniture. Nellôambito di tale processo rientrano anche le acquisizioni dei Docenti utilizzati nei corsi di formazione erogati dalla Società.
Ipotesi Condotte Illecite	Si tratta di ipotesi residuali per quanto concerne lôacquisto di Lavori o forniture, laddove vi possa essere da parte della Società lôassegnazione di un contributo pubblico per lôacquisto medesimo. Nel caso di acquisizione di attività di Docenza, maggiore attenzione va prestata alla verifica delle effettive competenze dei Docenti, alla possibilità che tramite accordi extracontrattuali vengano riservate condizioni economiche differenti rispetto al progetto finanziato con il contributo pubblico o dei Fondi Interprofessionali.
Responsabilità	CD ï RCS ï HRï RAMM - RP ï RPS ï AMM/RBC -

A.5.4. Affari legali e gestione del contenzioso

Processo	Si tratta delle attività di gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale che sinteticamente comprendono: • conferimento di incarichi di assistenza professionale/legale; • partecipazione a udienze e attività giudiziale in genere; • gestione dei rapporti con il consulente incaricato; • contenziosi.
Ipotesi Condotte Illecite	Si tratta di ipotesi residuali di possibili azioni illecite volte ad avvantaggiare la Società o a danneggiare la controparte.
Responsabilità	CD ï RCS ï HR - RAMM

A.5.5. Acquisizione Consulenze esterne

Processo	Si tratta dellôattività di individuazione e gestione di incarichi esterni per attività professionali di consulenza: • Conferimento dellôincarico di consulenza (legale, tecnica, amministrativa, di tipo formativo); • selezione del consulente; • verifica dellôeffettività della prestazione del consulente; • determinazione del corrispettivo.
Ipotesi Condotte Illecite	Il conferimento dellôincarico di consulenza esterna, può per sua natura rappresentare una forma strumentale di corruzione, laddove abbia possibilità di influire su un Soggetto Pubblico collegato al soggetto a cui viene affidato lôincarico professionale, o laddove rappresenti una modalità per creare delle provviste di denaro finalizzate ad attività corrutive.
Responsabilità	CD ï RCS ï HR - RAMM CD - AMM-RBC ï COORD - RP

A.5.6. Contributi omaggi, liberalità ed agevolazioni

Processo	Si tratta dellôattività di elargizione di forme di contributi, liberalità, omaggi agevolazioni o benefici.
Ipotesi Condotte Illecite	Il reato di corruzione attiva appare configurabile nei casi in cui si proceda a una forma di contribuzione economica, o allôelargizione di forme di liberalità o agevolazioni a favore di un soggetto pubblico al fine di ottenere indebite agevolazioni di cui possa avvantaggiarsi anche indirettamente la Società.
Responsabilità	CD ï RCS ï HR - RAMM

A.5.7. Gestione risorse umane

Processo	Si tratta dellôattività di selezione, assunzione e gestione del personale e riguardano nello specifico le attività di: • selezione ed assunzione del personale; • amministrazione del personale; • trasmissione di documentazione relativa ai lavoratori a enti pubblici, a fini previdenziali, assicurativi, assistenziali e fiscali; • gestione dei rapporti con soggetti pubblici per gli aspetti relativi allôassunzione di persone appartenenti a categorie protette; • gestione della formazione sovvenzionata.

Ipotesi Condotte Illecite	Lôattività di selezione ed assunzione di un soggetto, può per sua natura rappresentare una forma strumentale di corruzione, laddove abbia possibilità di influire su un Soggetto Pubblico collegato al soggetto a cui viene affidato lôincarico professionale. La quantificazione degli emolumenti della persona, potrebbe rilevare laddove dirigenti della Società agevolino alcuni dipendenti per far loro ricevere emolumenti non congrui ed in misura superiore a quella effettivamente dovuta, per il loro legame con soggetti pubblici o a questi collegati. Ipotesi di truffa, potrebbe essere ravvisata nel caso di presentazione di documentazione appositamente contraffatta allo scopo di versare contributi in misura diversa da quella dovuta.
Responsabilità	CD ï RCS ï HR

A.5.8. Gestione tesoreria

Processo	Si tratta dellôattività di gestione delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita. La Società adotta un sistema di gestione tale da garantire: • Rispetto delle regole di correttezza; • Completa e trasparente contabilizzazione; • Osservanza scrupolosa della normativa vigente in materia; • Tracciabilità, verificabilità, legittimità, coerenza e congruità di ogni operazione previa verifica delle autorizzazioni al suo compimento.
Ipotesi Condotte Illecite	Lôattività di gestione dei flussi di denaro per sua natura può divenire oggetto strumentale di atti di tipo corruttivo, nei confronti di soggetti pubblici o ad esso riconducibili.
Responsabilità	CD ï RCS ï RAMM ï AMM/RBC

A.6. Sistema dei controlli e protocolli di prevenzione

Identificazione	Descrizione
Piano Anticorruzione	Strumento attraverso il quale viene sistematizzato e descritto il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.
Manuale Qualità Sez04 Sistema di Gestione Qualità	ove vengono definiti gli obiettivi e le strategie aziendali, e le modalità di gestione documentale del sistema organizzativo

Manuale Qualità Sez05 Compiti della Direzione	ove viene definita la politica dell'organizzazione e definita la sua struttura organizzativa
Manuale Qualità Sez06 Gestione delle Risorse	ove vengono definiti i criteri di definizione e modalità di individuazione delle risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali: Risorse Umane / Risorse Economiche / Infrastrutture
Manuale Qualità Sez07 Erogazione del Servizio	ove vengono definite e descritte le modalità e le attività di erogazione del servizio formativo nei suoi processi principali
Manuale Qualità Sez08 Misure, analisi, miglioramento	ove vengono definite le modalità di monitoraggio e valutazione dei dati in ottica di miglioramento continuo
Mansionario Aziendale	ove vengono definiti ruoli e responsabilità delle diverse figure aziendali
Istruzioni Operative Allievi	ove vengono definite le regole comportamentali degli allievi dei corsi di Formazione erogati da CFLI (compilazione registri/calendari/frequenza/é)
Istruzioni Operative Docenti	ove vengono definite le indicazioni ai docenti per il regolare svolgimento dei corsi
Istruzioni Operative Tutor	ove vengono definite le indicazioni ai tutor per il regolare svolgimento dei corsi
Istruzioni Operative Gestione CV	ove vengono definite le istruzioni agli operatori per la gestione/valutazione dei docenti
Disposizioni di servizio Orario di Lavoro	ove vengono definiti orari di lavoro e rilevamento presenze
Regolamento Reclutamento Personale	regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nellôambito di un rapporto di lavoro subordinato in conformità L. 133 del 06/08/2008
PR231A "Gestione Rapporti con PA:contatti, ispezioni verifiche licenze"	Stumento di definzione delle modalità di gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione anche con riguardo ad attività di tipo ispettivo, di verifica, autorizzazione e licenza;
PR231B "Gestione Finanza Pubblica e agevolata"	Strumento di definizione delle modalità di gestione del processo di richiesta di erogazione di contributi o finanziamenti da organismi pubblici italiani o stranieri ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;
PR231C "Tenuta dei registri presenze"	Strumento di definizione delle modalità di gestione, compilazione e conservazione dei registri presenze dei corsi di formazione soggetti a contributi pubblici o di Fondi Interprofessionali assogettati al Regime De Mnimis ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;

*PR231D "Sponsorizzazioni Omaggi e liberalità***ò**	Strumento di definizione delle modalità di gestione di sponsorizzazioni, nonché concessioni di liberalità ed agevolazioni da parte della Società ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;
PR231E "Gestione Amministrativa"	Strumento di definizione delle modalità operative per la gestione delle attività e degli adempimenti contabili, della predisposizione dei bilanci societari, degli adempimenti fiscali ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;
*PR231F "Flussi monetari e finanziari***ò**	Strumento di definizione delle modalità modalità operative per la gestione dei flussi finanziari della Società ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;
PR231G "Rimborsi spese e benefits"	Strumento di definizione delle modalità di gestione dei rimborsi spesi e benefits ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;
PR231H "Buste paga"	Stumento di definizione delle modalità di predisposizione e gestione delle buste paga ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;

B. Illeciti societari

B.1. Destinatari

Destinatari della presente sezione sono gli amministratori, i rappresentanti e i procuratori (ñsoggetti apicaliò) della società, nonché le persone soggette a vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali nelle aree di attività a rischio, qui di seguito tutti denominati ñDestinatariò.

Per quanto concerne gli amministratori la legge equipara a coloro che sono formalmente investiti di tali qualifiche anche i soggetti che svolgono tali funzioni ñdi fattoò. Ai sensi dellôart. 2639 c.c., infatti, dei reati societari previsti dal codice civile risponde sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

Tale principio di attribuzione di responsabilità viene applicato anche agli illeciti penali.

Tutti i Destinatari devono essere consapevoli della valenza dei comportamenti censurati e adottare regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

B.2. Principi generali di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio

La presente prevede il divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25-*ter* del Decreto);
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

Conseguentemente, vi è lôobbligo a carico dei Destinatari:

1. di tenere un comportamento corretto, tempestivo, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio dôesercizio, dei bilanci periodici, del budget e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire alle funzioni preordinate, ai soci ed ai terzi (per quanto in loro diritto) unôinformazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
2. di osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dellôintegrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali interne che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
3. di assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

Nellôambito dei suddetti comportamenti, è vietato, in particolare:

- con riferimento al precedente punto 1:

  a) rappresentare o trasmettere per lôelaborazione e la rappresentazione in bilanci, budget, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;

  b) omettere la comunicazione di dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;

- con riferimento al precedente punto 2:

a) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dallôobbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, in qualsiasi forma non specificamente ricompresa fra quelle qui di seguito descritte;
b) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
c) procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di società o di aumento del capitale sociale;
d) compravendere azioni o quote della società al di fuori delle ipotesi normativamente previste;
e) distrarre i beni sociali, in sede di liquidazione della società, dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori o dellôaccantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;

- con riferimento al precedente punto 3:
  a) porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante lôoccultamento di documenti o lôuso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento allôattività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale;
  b) determinare o influenzare lôassunzione delle deliberazioni dellôassemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

B.3. Compiti dellôOrganismo di Vigilanza

I compiti di vigilanza dellôODV concernenti lôosservanza e lôefficacia del MOG in materia di reati societari sono i seguenti:

a) con riferimento al bilancio ed alle altre comunicazioni sociali:
   - monitorare lôefficacia delle procedure interne e delle regole di corporate governance per la prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali;
   - esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi socio o dipendente e disporre gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;

- vigilare sull'effettivo mantenimento da parte della società di revisione dell'indipendenza necessaria a garantire il reale controllo sui documenti predisposti dalla società;

b) con riferimento alle altre attività a rischio:

- verificare periodicamente il rispetto delle procedure interne e delle regole di corporate governance;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi socio o dipendente e disporre gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute.

LôODV deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza e controllo allôorgano amministrativo con continuità, in forma scritta, con cadenza periodica annuale, come meglio specificato nella Sezione III ï p.to 2.5 ñObblighi di informazione dellôODV e nei confronti dello stesso - flussi informativiò del presente documento.

Peraltro, nel caso in cui dagli accertamenti svolti dallôODV emergessero elementi sintomatici di violazione del presente MOG e delle relative procedure, ovvero di commissione di reati, anche in forma di tentativo, direttamente da parte dellôorgano amministrativo, lôODV dovrà prontamente inviare comunicazione scritta a mezzo PEC allôindirizzo della Società, specificando la violazione emersa ovvero la condotta prodromica rilevante ed informare il Revisore dei Conti.

B.4. La tipologia dei reati societari (art. 25 - *ter* e *sexies* del Decreto)

Per quanto concerne la ñParte Specialeò di cui in oggetto, si fornisce di seguito una breve descrizione dei reati in essa contemplati (art. 25-*ter* del Decreto, siccome modificato dall'art. 31, L. 18 dicembre 2005 n. 262) che si possono raggruppare, senza pretesa di rigore scientifico ma per maggiore facilità di approccio, in cinque categorie, con l'aggiunta di una ulteriore riferibile ai reati di ñabuso di mercatoò (art. 25-*sexies* del Decreto) introdotti con L. 18 aprile 2005, n. 62.

A norma del predetto art. 25-ter i sindaci, ove nominati, nonostante rientrino tra i soggetti attivi di talune fattispecie di reato qui previste, sono esclusi dal novero dei soggetti idonei a cagionare alla società una responsabilità ai sensi del Decreto.

B.4.1. Falsità in comunicazioni, prospetti e relazioni

False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.)

Si tratta di due ipotesi criminose, la cui condotta tipica coincide quasi totalmente e che si differenziano tra loro dalla natura della società.

Non applicabile a C.F.L.I. la previsione di cui allôart. 2622 c.c., poiché la società non è quotata nei mercati regolamentati italiani o di altri Paesi dellôUnione Europea, e non rientra tra le società equiparate espressamente.

Le due fattispecie si realizzano tramite lôesposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero idonei ad indurre in errore i destinatari sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, con lôintenzione di ingannare i soci, i creditori o il pubblico; ovvero lôomissione, con la stessa intenzione, di informazioni sulla situazione medesima la cui comunicazione è imposta dalla legge.

Si precisa che:

- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- le informazioni false od omesse devono essere rilevanti e tali da alterare la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene;
- la responsabilità si estende anche allôipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.
- soggetti attivi del reato sono gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci, e i liquidatori (reato proprio), salvo concorso di terzi.

Falso in prospetto (l'art. 2623 è stato abrogato dall'art. 34, comma 2 L. 28 dicembre 2005, n. 262).
Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (lôart. 2624 c.c è stato abrogato dallôart. 37 del D.Lgs 27 gennaio 2010 n. 39.)

B.4.2. Tutela penale del capitale sociale

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

La condotta tipica consiste nella restituzione dei conferimenti ai soci o la liberazione degli stessi dallôobbligo di eseguirli, in maniera palese o simulata, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori (reato proprio). Resta, tuttavia, la possibilità del concorso, secondo le regole generali di cui agli artt. 110 e seguenti c.p., dei soci che hanno svolto unôattività di istigazione, di determinazione o di ausilio nei confronti degli amministratori.

Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)

La condotta tipica di tale reato, di natura contravvenzionale, consiste nel ripartire gli utili od acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero nel ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

Si ricorda che la ricostituzione degli utili o delle riserve prima del termine previsto per lôapprovazione del bilancio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori (reato proprio).

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Tale reato si perfeziona con lôacquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali, o della società controllante, che cagioni una lesione allôintegrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge.

Si ricorda che, nel caso in cui il capitale sociale o le riserve siano ricostituiti prima del termine previsto per lôapprovazione del bilancio relativo allôesercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

La fattispecie si realizza con lôeffettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori.

Si ricorda che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono, anche in questo caso, gli amministratori.

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Il reato è integrato dalle seguenti condotte: a) fittizia formazione o aumento del capitale sociale mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale; b) sottoscrizione reciproca di azioni o quote; c) sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

Soggetti attivi del reato sono gli amministratori ed i soci conferenti.

Si precisa che non è, invece, incriminato lôomesso controllo ed eventuale revisione da parte di amministratori e sindaci, ai sensi dellôart. 2343, 3° comma, c.c. della valutazione dei conferimenti in natura contenuta nella relazione di stima, redatta dallôesperto nominato dal Tribunale.

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dellôaccantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

Si fa presente che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono i liquidatori.

B.4.3. Tutela penale del regolare funzionamento della società

Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

La condotta consiste nellôimpedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali. Si tratta di un reato nella sola ipotesi in cui dalla condotta sopra descritta sia derivato un danno ai soci.

Lôillecito può essere commesso dagli amministratori.

Illecita influenza sullôassemblea (art. 2636 c.c.)

La condotta tipica prevede che si determini con atti simulati o con frode la maggioranza in assemblea (reato di evento), allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto (dolo specifico).

Il reato è costruito come un ñreato comuneò, che, cioè, può essere commesso da chiunque, quindi anche da soggetti estranei alla società.

Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)

La norma punisce l'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società sottoposta a vigilanza ai sensi della legge 12 agosto 1982, n. 576, che non dia notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione,

investendo della stessa l'organo collegiale, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile.

Si tratta di reato proprio degli amministratori.

B.4.4. Corruzione tra privati *(art. 2635 c.c.)*

Introdotta dalla L. 190/2012, la nuova versione dellôart. 2635 del codice civile rivolge la propria attenzione a tutti i fatti commessi da chiunque svolga funzioni direttive o lavorative per conto di una persona fisica o giuridica operante nel settore privato.

La condotta penalmente rilevante consiste nel dare o promettere denaro o altra utilità agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci, ai liquidatori ed a chi sia sottoposto alla loro direzione o vigilanza.

Tale condotta, sotto il profilo dellôelemento psicologico del reato, dovrà essere teleologicamente orientata a far si che i predetti soggetti compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà nei confronti della società per cui prestano la propria attività.

Non sarà, pertanto, sufficiente la semplice dazione o promessa connotata da finalità diverse.

Si badi, infine, alla clausola di riserva che esclude la punibilità ex art. 2635 c.c. qualora il fatto integri un reato più grave.

B.4.5. Tutela penale contro le frodi

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

La realizzazione della fattispecie prevede che si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati, ovvero ad incidere in modo significativo sullôaffidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

Anche questo reato è un reato comune, che può essere commesso da chiunque.

B.4.6. Tutela penale delle funzioni di vigilanza

Ostacolo allôesercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

La norma individua due ipotesi di reato distinte per modalità di condotta e momento offensivo:

1. La prima si realizza attraverso lôesposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non

rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza, ovvero con lôoccultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima (1° comma);

2. La seconda si realizza con il semplice ostacolo allôesercizio delle funzioni di vigilanza, attuato consapevolmente, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle autorità di vigilanza (2° comma).

Si ricorda che:

- la prima ipotesi si incentra su una condotta di falsità che persegue la finalità specifica di ostacolare le funzioni di vigilanza (dolo specifico);
- la seconda ipotesi configura un reato di evento (ostacolo allôesercizio delle funzioni di vigilanza) a forma libera, realizzabile, cioè, con qualsiasi modalità di condotta, inclusi i comportamenti omissivi, il cui elemento soggettivo è costituito dal dolo generico.

Soggetti attivi di entrambe le ipotesi di reato descritte sono gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, i sindaci ed i liquidatori.

B.4.7. Tutela penale del mercato (c.d. Market abuse)

Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).

La norma punisce chi, essendo in possesso di ñinformazioni privilegiateò in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dellôemittente, della partecipazione al capitale dellôemittente, ovvero dellôesercizio di unôattività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio:

a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;
b) comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio di lavoro, della professione o della funzione o dellôufficio;
c) raccomanda o induce altri, sulla base delle stesse informazioni, al compimento delle operazioni di cui al punto a).

Per informazione privilegiata si intende unôinformazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno

o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari (art. 181 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).

Non applicabile a C.F.L.I. la previsione di cui sopra poiché la società non è quotata nei mercati regolamentati italiani o di altri Paesi dellôUnione Europea, e non rientra tra le società equiparate espressamente.

B.5. Aree di rischio

Nellôambito dei reati societari presupposto di responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/01 sono state identificate delle macro-aree di attività a rischio di reato, riconducibili sostanzialmente, alla gestione della contabilità generale, alla predisposizione dei progetti di bilancio civilistico, alla gestione dei rapporti con i Soci, il Revisore dei Conti etc.

Processo	Le aree di attività ritenute concretamente a rischio, in relazione ai processi aziendali della Società sono le seguenti: • gestione della contabilità generale; • redazione del bilancio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali; • operazioni societarie che possono incidere sullôintegrità del capitale sociale; • attività di controllo svolte da sindaci e revisori dei conti; • gestione dei rapporti con le Autorità Pubbliche di vigilanza.
Ipotesi Condotte Illecite	Attività di alterazione dei dati di bilancio
Responsabilità	CD ï RAMM ï AMM/RBC

B.6. Sistema dei controlli e protocolli di prevenzione

Identificazione	**Descrizione**
Revisore dei Conti	Organo di controllo contabile
PR231E "Gestione Amministrativa"	Strumento di definizione delle modalità operative per la gestione delle attività e degli adempimenti contabili, della predisposizione dei bilanci

	societari, degli adempimenti fiscali ed i flussi informativi da e verso lôODV;
*PR231D "Sponsorizzazioni Omaggi e liberalità**ò***	Strumento di definizione delle modalità di gestione di sponsorizzazioni, nonché concessioni di liberalità ed agevolazioni da parte della Società ed i flussi informativi da e verso lôODV;
*PR231F "Flussi monetari e finanziari**ò***	Strumento di definizione delle modalità modalità operative per la gestione dei flussi finanziari della Società ed i flussi informativi da e verso lôODV;
PR231G "Rimborsi spese e benefits"	Strumento di definizione delle modalità di gestione dei rimborsi spesi e benefits ed i flussi informativi da e verso lôODV
PR231H "Buste paga"	Stumento di definizione delle modalità di predisposizione e gestione delle buste paga ed i flussi informativi da e verso lôODV;

C. Illeciti inerenti la Salute e Sicurezza sul Lavoro

C.1. Destinatari

Destinatari della presente sezione sono i seguenti: il Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 (DdL), cui sono stati attribuiti i poteri e le responsabilità proprie di tale figura, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito RLS), il Medico Competente, gli addetti al primo soccorso, gli addetti antincendio, i preposti, i lavoratori dipendenti dellôazienda, i soggetti che intervengono a vario titolo nelle strutture aziendali a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo: vettori per carico e scarico merci, società di sorveglianza, società appaltatrici della manutenzione impianti, società di pulizia locali, ed in generale ogni soggetto cui vengano appaltati lavori presso le strutture o i locali di C.F.L.I..

Tutti i destinatari di cui sopra devono essere consapevoli dei rischi tipici dellôambiente di lavoro di C.F.L.I. ed informati dei protocolli, generali e specifici, finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto connessi ai rischi di cui sopra.

C.2. Principi Generali di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio

Gli obblighi generali e i compiti delle figure aziendali della sicurezza sono quelli definiti dal TU D.Lgs 81/2008 e in particolare:

- DdL art.17, 18

- RSPP art 33
- PRE art.19,
- MC art.25,
- RLS art.47
- LAV art.20

Le figure aziendali della sicurezza sono inserite all'interno dell'organigramma aziendale presente nel MOG, Sezione I p.to 3.4

L'individuazione delle figure aziendali come evidenziate nell'organigrramma è stata formalizzata attraverso apposito documento. Presso l'unità produttiva sono custoditi i documenti di incarico completi copia dell'attestato di avvenuta formazione nel rispetto di quanto previsto dal TU e dall'Accordo Stato Regioni del 07 luglio 2016.

La valutazione dei rischi è tra gli obblighi non delegabili (art.17 del TU) ed è stata formalizzata dal Datore di Lavoro all'interno di apposito documento nel rispetto di quanto previsto dall'art. 28 del TU.

La valutazione di cui al comma precedente è stata effettuata con la collaborazione di RSPP, del MC e comunicata al RLS. Evidenza di ciò si ha con la firma del documento da parte delle funzioni precedentemente elencate.

Per quanto riguarda le modalità impiegate per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi si rimanda a quanto previsto dal DVR aziendale.

L'individuazione e la conseguente valutazione dei rischi comporta l'adozione di una serie di interventi atti ad eliminare o ridurre i rischi accertati; ognuno di questi interventi è concordato dal RSPP, MC, e RLS e viene applicato alle attività lavorative.

I criteri su cui si basano tali interventi sono:

- eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico ovvero, ove ciò non sia possibile, la massima riduzione degli stessi,
- riduzione dei rischi alla fonte,
- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è ovvero lo è di meno,
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuali.

La parte di rischio che non è possibile eliminare tramite gli interventi proposti prende il nome di "rischio residuo".

La gestione del rischio residuo e le misure di controllo operativo (applicazione delle misure di prevenzione e protezione messe in atto) si realizzano sotto diversi aspetti:

- elaborazione ed applicazione di misure organizzative, formative, informative e di addestramento circa i rischi esistenti e le misure adottate, procedure di sicurezza e istruzioni operative al fine di migliorare le capacità di prevenzione e di intervento (specifici interventi formativi rivolti a tutti gli addetti e in particolare ai nuovi assunti ed in funzione di quanto emerso dallôanalisi dei rischi);
- sorveglianza sanitaria ad opera del MC ogni 5 anni ed ogni 2 anni per i LAV sottoposti a rischi specifici (si veda il Protocollo Sanitario predisposto dal MC), trasmissione di giudizio di idoneità o eventuali giudizi con prescrizioni alle mansioni degli operatori emerse dalla conduzione delle visite condotte dal MC allôinterno dellôorganizzazione;
- gestione degli acquisti di prodotti e attrezzature conformi a quanto indicato dalla normativa vigente;
- verifica dellôidoneità dei fornitori secondo quanto previsto dal TU in caso di affidamento di lavori allôinterno dellôorganizzazione;
- verifica e mantenimento della conformità alla normativa vigente degli ambienti di lavoro, delle strutture e degli impianti, nei quali il personale opera;
- incarico degli addetti alla gestione delle emergenze, evacuazione e primo soccorso;
- definizione ed applicazione delle procedure di emergenza (sia per il personale interno che per gli eventuali visitatori anche attraverso la presenza di cartellonistica e planimetrie con indicazione delle uscite di emergenza e dei presidi per la gestione delle emergenze);
- monitoraggio e verifica periodica delle misure adottate per la riduzione e la gestione dei rischi;
- controllo periodico e straordinario delle attrezzature;
- incontri periodici tra il personale dipendente e le figure preposte alla tutela della Salute e della Sicurezza, finalizzati al confronto, verifica e miglioramento delle misure adottate per la gestione dei rischi;
- monitoraggio e osservanza dei nuovi adempimenti in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.
- evidenza delle attività sopra specificate deve essere messa a disposizione dellôODV per le

necessarie verifiche.

La verifica dellôapplicazione delle misure di prevenzione e protezione messe in atto si attua con le seguenti modalità:

- esecuzione di sopralluoghi periodici da parte di consulenti esterni,
- esecuzione di sopraluoghi con cadenza almeno annuale condotti dal MC,
- sorveglianza periodica da parte del RSPP,
- monitoraggio degli infortuni da parte di RSPP,
- verifica dellôandamento della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica sulla sicurezza come previsto dallôart. 35 del TU
- esecuzione delle prove di emergenza.

Eôcompito del RSPP archiviare la documentazione che da evidenza di quanto riportato sopra presso la sede aziendale e renderla disponibile allôODV nel corso dei periodici audit condotti presso lôorganizzazione.

C.3. Compiti dellôOrganismo di Vigilanza

I compiti dellôODV concernenti lôosservanza e lôefficacia del MOG, con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla salute ed igiene sul lavoro, sono i seguenti:

- istituzione di un flusso informativo periodico con il RSPP il quale riferisca allôODV in merito allôattività svolta per lôattuazione delle misure di prevenzione a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- istituzione di un flusso informativo periodico con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in merito allôattuazione delle misure di prevenzione indicate nel DVR;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche provenienti dai soggetti delegati o da qualsiasi dipendente o lavoratore esterno e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- informazioni al DdL in ordine allôesito degli accertamenti effettuati ed allôeventuale necessità di modifica di procedure e dispositivi;
- controllo sullôattuazione del MOG e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle procedure e delle misure adottate;

- controllo sullo svolgimento dellôattività di formazione ed informazione delle figure aziendali della sicurezza e dei lavoratori dipendenti.

Al fine di svolgere efficacemente i propri compiti lôODV ha libero accesso alla documentazione di valutazione dei rischi, fermo lôobbligo di segretezza di quanto dovesse venire a conoscenza in relazione ai processi lavorativi in essi descritti. Inoltre, può convocare in ogni momento il Datore di Lavoro.

LôODV esamina i verbali della riunione periodica di cui allôart. 35, D. Lgs. 81/2008 e le deleghe in materia di sicurezza sul lavoro, potendo svolgere osservazioni in merito alla sua effettività ed efficacia.

È compito di RCS comunicare periodicamente allôODV:

- tutti gli infortuni occorsi ai LAV registrati allôinterno del Registro Infortuni che comportano unôassenza dal lavoro prevista superiore a 10 giorni;
- lôaggiornamento del DVR a seguito di quanto previsto dallôart.29 comma 3 del TU,
- il verbale della riunione periodica redatto dal RSPP di cui allôart.35 del TU;
- disposizioni e prescrizioni emesse dalle autorità di controllo e vigilanza in materia di salute e sicurezza segnalate e dal MC;
- la documentazione relativa a nuove nomine di RSPP o MC.

LôODV deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza e controllo allôorgano amministrativo con continuità, in forma scritta, con cadenza periodica semestrale, come meglio specificato nella Sezione III ï p.to 4 ñProgramma di informazione sul modello e di formazioneò.

Peraltro, nel caso in cui dagli accertamenti svolti dallôODV emergessero elementi sintomatici di violazione del presente MOG e delle relative procedure, ovvero di commissione di reati, anche in forma di tentativo, direttamente da parte dellôorgano amministrativo, lôODV dovrà prontamente inviare comunicazione scritta a mezzo PEC allôindirizzo della Società, specificando la violazione emersa ovvero la condotta prodromica rilevante ed informare il RSPP.

C.4. La tipologia dei reati contro la persona in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art 25 - *septies* del D. Lgs. 231/2001)

C.4.1. Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

La norma punisce chiunque cagiona per colpa la morte di una persona avendo violato le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sanzioni maggiori sono previste nel caso in cui il fatto sia commesso con violazione dellôart. 55, co. 2 del D. Lgs. 81/2008.

C.4.2. Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.)

Viene punito chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale grave o gravissima, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Ai sensi dellôart. 583 c.p., la lesione personale si considera *grave*:

1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;

2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

La lesione personale è *gravissima* se dal fatto deriva:

1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;

2) la perdita di un senso;

3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;

4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Nel caso di commissione, nellôinteresse o a vantaggio della Società, di talune delle fattispecie considerate, qualora il fatto si verifichi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dellôigiene e della salute sul luogo di lavoro, anche lôEnte viene chiamato a risponderne ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il regime sanzionatorio applicabile per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro è di natura sia pecuniaria che interdittiva.

Lôart. 25-*septies*, co. 2 del D. Lgs. 231/01 stabilisce che la sanzione pecuniaria deve essere applicata ñ*in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote*ò, mentre le sanzioni interdittive

previste dallôart. 9, comma secondo del Decreto Legislativo si applicano per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

C.5. Aree di rischio

Riguarda tutte le attività di C.F.L.I., con particolare riferimento alle attività formative che prevedano attività formative fuori dai locali della sede, e/o mediante utilizzo di mezzi e/o attrezzature specifiche.

C.5.1. Contratti dôappalto o dôopera o di somministrazione

Processo	Affidamento di lavori, servizi e forniture allôImpresa appaltatrice o a Lavoratori autonomi allôinterno di C.F.L.I.
Responsabilità	DdL ï RSPP ï MC

C.5.2. Informazione e formazione dei lavoratori

Processo	Attività di formazione ed informazione dei lavoratori in merito ai rischi per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dellôart. 37, co.1, testo unico sicurezza D.Lgs 81/08. Il lavoratore, ai sensi dellôarticolo 2 del D.lgs 81/08, è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge unôattività lavorativa nellôambito dellóorganizzazione, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, unôarte o una professione.
Responsabilità	DdL ï RSPP ï MC

C.5.3. Sorveglianza sanitaria

Processo	Gestione della sorveglianza sanitaria assicurata dal datore di lavoro attraverso il medico competente, mediante visite preventive, periodiche e relativi giudizi di idoneità, sui lavoratori esposti a particolari rischi per i quali la legge prevede il controllo sanitario periodico
Responsabilità	DdL ï RSPP ï MC

C.5.4. Impianti e attrezzature

Processo	Messa a disposizione e manutenzione di impianti ed attrezzature utilizzate nei luoghi di lavoro, anche a scopo didattico e formativo
Responsabilità	DDL ï RSPP - RCS

C.6. Sistema dei controlli e protocolli di prevenzione

Identificazione	Descrizione
PR231I Salute e Sicurezza	Definisce le modalità operative di controllo e monitoraggio del rispetto delle normative previste in materia di salute e sicurezza ed i flussi informativi da e verso lôODV

D. Ricettazione, Riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio

D.1. Destinatari

C.F.L.I. non figura tra gli specifici destinatari del Decreto Antiriciclaggio D. Lgs. 231/2007, tuttavia i soggetti apicali, possono astrattamente commettere uno dei Reati di Riciclaggio. L'art. 25-octies del Decreto 231 ("Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita") può pertanto applicarsi al Consorzio.

La ñParte Speciale Dò si riferisce a comportamenti posti in essere da amministratori, dirigenti, dipendenti di C.F.L.I. nelle aree di attività a rischio, nonché dai collaboratori esterni e fornitori.

Obiettivo della presente sezione è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto nella stessa e nei singoli protocolli, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti nel Decreto.

D.2. Principi generali di comportamento prescritti nelle aree di attività a rischio

La presente Parte Speciale ha la funzione di:

a. fornire un elenco dei principi generali e dei principi procedurali specifici cui amministratori, dirigenti, dipendenti, Consulenti e Partner in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti ad attenersi ai fini di una corretta applicazione del Modello;
b. fornire all'ODV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali chiamati a cooperare con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

Nellôespletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello, amministratori, dirigenti, dipendenti - con riferimento alla rispettiva attività -

devono in generale conoscere e rispettare tutte le regole, procedure e principi - che si devono intendere come attuativi ed integrativi del Modello - contenuti nei seguenti documenti, le cui modalità di approvazione e modifica rimangono quelle attualmente in vigore:

- il Codice Etico di Comportamento;
- le modalità di qualificazione delle imprese fornitrici;
- applicazione delle regole previste dal D.Lgs 18 aprile 2016 n. 50, in materia di aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- ogni altra normativa interna relativa alla selezione e verifica delle controparti contrattuali.

In particolare, nellôespletamento delle attività considerate a rischio, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, in via diretta, ed i Consulenti ed i Partner, tramite apposite clausole contrattuali, in relazione al tipo di rapporto in essere con il Consorzio, dovranno attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

- astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai suddetti Reati di Riciclaggio, Ricettazione, impiego di denaro di provenienza illecita ed Autoriciclaggio;
- astenersi dal tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione anagrafica di fornitori/clienti/partner anche stranieri;
- non intrattenere rapporti commerciali o avviare progetti promozionali con soggetti (fisici o giuridici) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, persone legate all'ambiente del riciclaggio, al traffico di droga, allôusura;
- non utilizzare strumenti anonimi per il compimento di operazioni di trasferimento di importi rilevanti;
- effettuare un costante monitoraggio dei flussi finanziari aziendali.

D.3. Compiti dellôOrganismo di Vigilanza

I compiti dellôODV concernenti lôosservanza e lôefficacia del MOG in materia di illeciti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita ed autoriciclaggio sono i seguenti:

- il monitoraggio sullôefficacia delle linee guida interne e delle procedure aziendali per la prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio ed autoriciclaggio;
- lôesame di eventuali segnalazioni specifiche e la disposizione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute;
- la collaborazione con RSQ in merito alla diffusione, tra i dipendenti delle regole contenute nel MOG come indicato alla Sezione III ï p.to 4 ñProgramma di informazione sul modello e di formazione ñ.

LôODV deve riportare i risultati della sua attività di vigilanza e controllo allôorgano amministrativo con continuità, in forma scritta, con cadenza periodica semestrale, come meglio specificato nella Sezione III ï p.to 2.5 ñObblighi di informazione dellôODV e nei confronti dello stesso - Flussi Informativiò.

Peraltro, nel caso in cui dagli accertamenti svolti dallôODV emergessero elementi sintomatici di violazione del presente MOG e delle relative procedure, ovvero di commissione di reati, anche in forma di tentativo, direttamente da parte dellôorgano amministrativo, lôODV dovrà prontamente inviare comunicazione scritta a mezzo PEC allôindirizzo della Società, specificando la violazione emersa ovvero la condotta prodromica rilevante ed informare il Revisore dei Conti.

D.4. La tipologia dei reati di riciclaggio, ricettazione ed autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/01)

D.4.1. Ricettazione (648 c. p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un soggetto, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta danaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farli acquistare, ricevere od occultare. Tale ipotesi è punita con la reclusione da due a otto anni e con la multa da euro 516 a euro 10.329. La pena è diminuita quando il fatto è di particolare tenuità.

D.4.2. Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un soggetto sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Tale ipotesi è punita con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 1.032 ad euro 15.493.
La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

D.4.3. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso di impiego in attività economiche o finanziarie di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto. In tal caso è prevista la reclusione da quattro a dodici anni e la multa da euro 1.032 ad euro 15.493. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

D.4.4. Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui chiunque avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.
Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.
Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.
Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.
La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale.

La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto.

Si ritiene allo stato di aderire allôorientamento dottrinale, secondo il quale la prevenzione dallôautoriciclaggio di denaro illecito prodotto internamente alla società (tipico esempio in relazione ai reati tributari) debba passare attraverso la prevenzione dei comportamenti che possano ostacolare lôidentificazione della provenienza delittuosa del denaro e non attraverso la prevenzione di reati non presupposto della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs 231/01.

D.5. Aree di rischio

Premesso che non si intende aderire allôorientamento dottrinale tale per cui il reato presupposto può essere qualunque delitto non colposo da cui derivino proventi, anche al di fuori del catalogo dei reati presupposto 231, e considerato che il reato a monte dellôautoriciclaggio in linea teorica potrebbe anche essere non stato commesso nellôinteresse o a vantaggio dellôEnte, sembra opportuno in sede di individuazione delle aree di rischio concentrarsi sulla fase delittuosa del ñriciclaggioò ulteriore, ritenendosi troppo dispersiva unôanalisi astratta di tutte le possibili casisistiche in cui questo possa avvenire.

Le aree di rischio sotto evidenziate sono pertanto unôelaborazione della casistica di ciò che in base allôesperienza possa considerarsi come più probabile e ricorrente nel normale svolgimento delle attività dôimpresa in forma societaria e per lôattività specifica di C.F.L.I.

5.1 Dichiarazioni redditi (IRES) e Dichirazioni Imposta Valore aggiunto (IVA)

Descrizione	Si tratta dellôattività di C.F.L.I. di presentazione delle dichiarazioni dei redditi dôimpresa IRES ed IVA.
Ipotesi Condotte Illecite	Si tratta di ipotesi di reimpiego dei proventi derivanti da dichiarazioni fraudolente, infedeli o omesse al fine di evadere le imposte sui redditi o lôimposta sul valore aggiunto. La condotta deve essere idonea ad ostacolare concretamente lôidentificazione della provenienza delittuosa. Nel caso di dichiarazione infedele, è verosimile che il reato sia commesso dal Legale Rappresentante che presenta la dichiarazione fiscale, ma nellôinteresse o a vantaggio dellôEnte che consegue il risparmio dôimposta. In tal caso tuttavia il provente del delitto è il risparmio fiscale che risulta indistinguibile, anche contabilmente, allôinterno del patrimonio aziendale. Risulta quindi impossibile stabilire dei presidi preventivi quando questa tracciabilità non esiste per sua natura.
Responsabilità	CD ï PRES - RAMM

5.2 Ciclo attivo fatturazione

Descrizione	Si tratta dellôattività di C.F.L.I. di fatturazione dei propri prodotti e servizi.

Ipotesi Condotte Illecite	Si tratta delle ipotesi di emissioni di fatture per operazioni inesistenti, al fine di consentire a terzi lôevasione di imposta, con particolare attenzione ad operazioni con i Soci Consorziati
Responsabilità	CD

5.3 Ciclo passivo fatturazione

Descrizione	Si tratta dellôattività di C.F.L.I. di registrazione delle fatture di beni e servizi acquistati.
Ipotesi Condotte Illecite	Si tratta delle ipotesi di registrazione di fatture emesse da società ñcartiereò per operazioni inesistenti, al fine evasione di imposta, con particolare attenzione ad operazioni con società ñinfragruppoò.
Responsabilità	CD ï RCS - RAMM ï AMM/RBC

D.5.1. Attività di acquisto di beni e servizi

Descrizione	Si tratta dellôattività di C.F.L.I. di approvvigionamento di lavori, servizi e forniture.
Ipotesi Condotte Illecite	Il rischio che si proceda allôacquisto di un bene derivante da atto illecito, si può concretizzare anche effettuando qualifiche dei fornitori basate sul minor prezzo, senza effettuare verifiche per il caso di prezzo eccessivamente basso e fuori mercato.
Responsabilità	CD ï RCS ï RAMM ï AMM/RBC

D.5.2. Attività di gestione pagamenti ed incassi

Descrizione	Si tratta dellôattività di C.F.L.I. di gestione dei flussi monetari per incassi da partecipazione quote a carico Aziende e pagamenti fornitori
Ipotesi Condotte Illecite	Si tratta di ipotesi derivanti dalla gestione finanziaria e reimpiego dei possibili proventi derivanti da atti illeciti, di cui allôart. 648-*ter*.1, con specifico riferimento a possibili infedeli dichiarazioni annuali IVA, redditi, etc.
Responsabilità	CD ï RCS ï RAMM ï AMM/RBC

D.5.3. Gestione finanza pubblica e agevolata

Processo	Si tratta dellôattività di richiesta, gestione e rendicontazione di finanziamenti, contributi o altre agevolazioni concesse dalla Regione (Formazione Continua e Superiore), dallo Stato, da altri enti pubblici, dalla Comunità Europea o da

	Fondi Interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388; • domanda per richiesta di finanziamento; • predisposizione della documentazione da inviare agli Enti Pubblici o ai Fondi Inteprofessionali; • attività di partecipazione a bandi; • preparazione ed inoltro dei progetti; • rapporti con i rappresentanti della P.A. con cui si deve stipulare la convenzione; • attività di monitoraggio in itinere e verifica e controllo dellôesecuzione dei progetti sia sotto lôaspetto della realizzazione che sotto lôaspetto amministrativo e contabile; • attività di rendicontazione.
Ipotesi Condotte Illecite	Vengono sinteticamente individuate in via esemplificativa, ma non esaustiva, le principali condotte illecite che potrebbero essere concretizzate in tale area di rischio: • attività di corruzione verso soggetti pubblici preposti allôespletamento delle istruttorie per lôottenimento di finanziamenti o contributi ; • presentazione di documenti o dichiarazioni false attestanti cose non vere o omissione di comunicazione di informazioni che possano pregiudicare il riconoscimento del finanziamento; • predisposizione ed inoltro di documenti non veritieri in fase di presentazione delle domande di finanziamento agevolato, o in fase di rendicontazione e di ispezioni;
Responsabilità	CD ï HR ï RCS ï REND - RP ï RPS ï AMM/RBC

D.6. Sistema dei controlli e protocolli di prevenzione

Identificazione	Descrizione
Piano Anticorruzione	Strumento attraverso il quale viene sistematizzato e descritto il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.
Manuale Qualità Sez04 Sistema di Gestione Qualità	ove vengono definiti gli obiettivi e le strategie aziendali, e le modalità di gestione documentale del sistema organizzativo

Manuale Qualità Sez05 Compiti della Direzione	ove viene definita la politica dell'organizzazione e definita la sua struttura organizzativa
Manuale Qualità Sez06 Gestione delle Risorse	ove vengono definiti i criteri di definizione e modalità di individuazione delle risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali: Risorse Umane / Risorse Economiche / Infrastrutture
Manuale Qualità Sez07 Erogazione del Servizio	ove vengono definite e descritte le modalità e le attività di erogazione del servizio formativo nei suoi processi principali
Manuale Qualità Sez08 Misure, analisi, miglioramento	Ove vengono definite le modalità di monitoraggio e valutazione dei dati in ottica di miglioramento continuo
Mansionario Aziendale	ove vengono definiti ruoli e responsabilità delle diverse figure aziendali
Istruzioni Operative Allievi	ove vengono definite le regole comportamentali degli allievi dei corsi di Formazione erogati da CFLI (compilazione registri/calendari/frequenza/é)
Istruzioni Operative Docenti	ove vengono definite le indicazioni ai docenti per il regolare svolgimento dei corsi
Istruzioni Operative Tutor	ove vengono definite le indicazioni ai tutor per il regolare svolgimento dei corsi
Istruzioni Operative Gestione CV	ove vengono definite le istruzioni agli operatori per la gestione/valutazione dei docenti
Disposizioni di servizio Orario di Lavoro	ove vengono definiti orari di lavoro e rilevamento presenze
Regolamento Reclutamento Personale	regolamento interno per il reclutamento del personale da inquadrare nellôambito di un rapporto di lavoro subordinato in conformità L. 133 del 06/08/2008
PR231E Gestione Amministrativa	definisce le modalità operative per la gestione delle attività e degli adempimenti contabili, della predisposizione dei bilanci societari, degli adempimenti fiscali ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;
PR231F "Flussi monetari e finanziari"	definisce le modalità operative per la gestione dei flussi finanziari della società ed i relativi flussi informativi da e verso lôODV;

SEZIONE III - Sistema di prevenzione dai rischi di reato presupposto

1. Codice Etico e di Comportamento

Il Consiglio Direttivo di C.F.L.I., contestualmente allôadozione del presente Modello Organizzativo, ha approvato il Codice Etico di Comportamento che esprime i valori di riferimento del Consorzio e le linee guida ed i principi di comportamento volti a prevenire la commissione di reati da parte di amministratori ed esponenti dellôorganizzazione ed in particolare di quelli rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico e di Comportamento, considerato parte integrante del presente Modello, è depositato agli atti della Società.

In particolare il Codice Etico e di Comportamento rappresenta elemento di prevenzione per tutti i reati presupposto che a seguito dellôanalisi della valutazione di rischi, di cui alla Sezione II, hanno evidenziato un Fattore di Rischio Totale (FRT) ñTrascurabileò, tale pertanto da non richiedere una Parte Speciale di approfondimento e protocolli specifici di prevenzione.

I principi espressi allôinterno del Codice Etico di Comportamento esprimono in particolare le politiche aziendali riguardo a:

- Regali, compensi o altre utilità;
- Comunicazione di interessi finanziari e conflitti di interessi;
- Obbligo di astensione;
- Prevenzione della corruzione;
- Trasparenza e tracciabilità;
- Comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Comportamento nei rapporti privati;
- Comportamento in servizio;
- Rapporti con i terzi;
- Rapporti con con gli allievi e destinatari nellôambito dei progetti di formazione;
- Contratti e altri atti negoziali;
- Riservatezza;
- Centralità della persona
- Trasparenza
- Sicurezza e salute sul lavoro
- Tutela dellôambiente

- Utilizzo appropriato dei supporti informatici

2. Piano Prevenzione Corruzione

Lôorgano Amministrativo contestualmemente allôadozione del presente Modello Organizzativo ha nominato ai sensi della L. 190/2012 e del D.lgs 33/2013 un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) con il compito di predisporre il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione ed adempiere a quanto previsto in materia di Trasparenza. Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC), che sarà approvato dal Consiglio Direttivo, è parte integrante del MOG e prevede misure e strategie di contrasto della corruzione allôinterno di C.F.L.I.

Si tratta di un documento programmatico che definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello, mediante lôattuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

Le attività di Risk Analysis di cui alla Sezione II ï p.to 1, hanno tenuto in particolare considerazione i processi e le aree più esposte allôinsorgere di fenomeni corruttivi, in cui non necessariamente si ravvisi lôinteresse o il vantaggio dellôorganizzazione, come previsto dal D.lgs 231/01.

3. Organismo di Vigilanza

3.1. Individuazione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, lôorgano cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sullôosservanza del MOG, nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente MOG definito anche ODV - Organismo di Vigilanza), deve essere un organo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e quindi un organo della società diverso dallôorgano dirigente.

Le linee guida alle quali C.F.L.O. intende ispirarsi, dettano una serie di criteri utili per una migliore efficacia della portata preventiva del MOG Organizzativo anche in punto di individuazione concreta dellôODV, suggerendo in particolare che si tratti di un organismo diverso dal Consiglio di

Amministrazione e dal Collegio sindacale e caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dôazione nonché da onorabilità ed assenza di conflitti di interessi.

In attuazione di quanto sopra, lôODV dovrà essere nominato dallôOrgano Amministrativo con apposito incarico, a cui risponderà direttamente ed esclusivamente, per tutte le attività inerenti lo svolgimento di questa sua funzione.

Il soggetto o i soggetti individuati dovranno possedere idonei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità, imparzialità e professionalità in funzione dei compiti che dovrà assolvere.

In particolare i componenti dellôODV dovranno soddisfare i requisiti di:

- autonomia ed indipendenza: mediante lôinserimento dellôOrganismo nellôorganizzazione aziendale in posizione tale da garantire lôautonomia, lôindipendenza e lôeffettività dellôazione;
- professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che lôorganismo deve possedere per poter svolgere efficacemente lôattività assegnata;
- continuità dôazione.

Sarà cura dellôOrgano Amministrativo verificare lôesistenza e la permanenza di tali requisiti, pena in corso di mandato, lôineleggibilità o lôeventuale decadenza.

La disciplina specifica dellôODV sarà contenuta nellôapposito regolamento che lo stesso approverà, e che sarà vidimato dallôOrgano Amministrativo ed allegato al presente MOG.

3.2. Principi generali in tema di nomina e revoca dellôOrganismo di Vigilanza

Sebbene lôart. 6 del D.Lgs 231/2001, co. 4, preveda per gli Enti di piccole dimensioni la possibilità che la funzione sia svolta direttamente dallôOrgano Dirigente, si ritiene anche alla luce delle recenti interpretazioni giurisprudenziali, di affidare il relativo incarico ad un organismo monocratico ñ*ad hoc*ò, istituito dal Consiglio di Amministrazione.

LôODV è nominato, nel rispetto delle normative vigenti, con delibera del Consiglio Direttivo ove si determinano altresì lôeventuale compenso e la durata in carica.

LôODV ha durata massima di tre anni ed i membri possono essere rinominati. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, revoca o decadenza, il Consiglio Direttivo provvederà alla sua sostituzione mediante delibera di nuova nomina.

La nomina quale componente dellôODV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dellôonorabilità, integrità e rispettabilità, e nello specifico costituiscono causa dôineleggibilità e/o

decadenza le circostanze di cui allôart. 2382 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori) e quelle di cui allôart. 2399 c.c. (ineleggibilità e decadenza dei sindaci) ed in generale allôinsussistenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, ovvero di potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti da svolgere, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- situazioni personali o professionali tali da pregiudicare lôimparzialità richiesta dal ruolo e dai compiti propri dellôODV;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi precedenti alla nomina, ovvero allôinstaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. ñpatteggiamentoò), in Italia o allôestero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- condanna, con sentenza, anche non definitiva, ad una pena che importa lôinterdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero lôinterdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- essere stati licenziati, destituiti o dispensati dallôimpiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento per altri motivi disciplinari, ovvero essere decaduti dallôimpiego a seguito di conseguimento dello stesso mediante la produzione di documenti falsi o, comunque, con mezzi fraudolenti.

Non possono inoltre essere nominati componenti dellôODV:

- il coniuge, parenti e affini entro il secondo grado degli amministratori e dei sindaci della Società e dei revisori incaricati dalla società di revisione; gli amministratori, i sindaci, il coniuge i parenti e gli affini entro il secondo grado degli amministratori e dei sindaci delle società controllate;
- coloro che sono legati a da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione dôopera retribuita o di altra natura, qualora tali rapporti ne possano compromettere lôindipendenza;
- coloro che abbiano rivestito la qualifica di componente dellôOrganismo di vigilanza di società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dallôart. 9 del Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;

I membri dellôODV devono comunicare allôOrgano Amministrativo, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause sopra elencate di decadenza.

Il verificarsi di una delle situazioni sopra indicate o di altre, ritenute dallôOrgano Amministrativo integranti gli estremi della ñgiusta causaò possono comportare la revoca, da parte del medesimo organo, dei poteri dellôODV e lôattribuzione degli stessi ad altro/i soggetto/i.

Al fine di garantire la stabilità e le prerogative dellôODV, la revoca dei poteri e lôattribuzione degli stessi ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante unôapposita comunicazione dell'Organo Amministrativo.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dellôODV e la nomina di un Organismo *ad interim* sostitutivo.

Sono previsti quali espresse cause di revoca da membro dellôODV:

- qualora si verifichi, in corso di mandato, anche solo una delle cause dôineleggibilità o decadenza previste di cui sopra;
- per il venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dôazione;
- per motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza ed autonomia;

La revoca dellôODV compete al Consiglio Direttivo, che nella medesima delibera provvede alla sua sostituzione nel rispetto delle modalità sopra previste.

3.3. Risorse economiche assegnate allôOrganismo di Vigilanza e autonomia operativa

LôODV espleta le proprie attività di vigilanza anche avvalendosi in via sistemica, del supporto delle funzioni interne e per attività particolari, di idonee risorse, anche esterne, che di volta in volta si rendessero utili per il perseguimento dei fini già detti.

A tal fine, l'Organo Amministrativo, su indicazione dell'ODV, assegna ogni anno una dotazione adeguata di risorse finanziarie di cui il medesimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Lôassegnazione di tale budget permette allôODV di operare sin dalla sua nomina in piena autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente MOG, secondo quanto previsto nel Decreto.

Lôimporto del budget annuale verrà di volta in volta concordato dallôOrgano Amministrativo e dallôODV, il quale, nellôeventualità di insufficienza dello stesso, potrà comunque chiederne lôintegrazione, dandone motivata giustificazione.

L'Organo Amministrativo dovrà mantenere idonea registrazione dellôassegnazione del budget allôODV.

Per quanto riguarda lôautonomia operativa, al fine di garantire lôeffettività della stessa la società ha previsto che le attività poste in essere dallôorganismo medesimo non possono essere sindacate da alcun organismo o struttura aziendale fermo restando però che lôOrgano Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un attività di vigilanza sullôadeguatezza del suo intervento in quanto responsabile ultimo del funzionamento ed efficacia del Modello deliberato.

3.4. Funzioni e poteri dellôOrganismo di Vigilanza

AllôODV è affidato il compito di vigilare:

- sullôeffettività del MOG, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito, e sullôosservanza delle prescrizioni del MOG, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sullôefficacia ed adeguatezza del MOG in relazione alla struttura societaria ed allôeffettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sullôopportunità di aggiornamento del MOG, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative;
- sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOG.

A tal fine, allôODV sono altresì affidati i compiti di:

- curare lôattuazione delle procedure di controllo previste dal MOG;
- condurre ricognizioni dellôattività aziendale ai fini dellôaggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nellôambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto verrà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

- coordinarsi con l'Organo Amministrativo per verificare i programmi di formazione del personale relativi al presente MOG e verificarne la relativa attuazione;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del MOG e verificarne la relativa attuazione;
- curare la predisposizione della documentazione interna contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti necessari al fine del funzionamento del MOG;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MOG;
- coordinarsi con le altre funzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi del MOG;
- interpretare la normativa rilevante e verificare lôadeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative;
- verificare le esigenze di aggiornamento del MOG;
- riferire periodicamente allôOrgano Amministrativo in merito allôattuazione del MOG;
- lôODV è responsabile degli audit interni e si raccorderà di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire eventuali ulteriori elementi di indagine.

Al fine di svolgere i compiti di cui sopra lôODV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management in ordine aspetti dellôattività aziendale che possono esporre la società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, nonché ai rapporti con consulenti, collaboratori e partner commerciali;

Pertanto, lôODV può disporre:

- atti di ispezione;
- atti di controllo;
- accesso ad atti aziendali riservati e non;
- accesso ad informazioni o dati;
- accesso a procedure;
- accesso a dati contabili;
- accesso ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Qualora venga opposto un diniego allôaccesso agli atti, è obbligatorio che il diniego sia motivato. Laddove lôODV non concordi con la motivazione addotta deve trasmettere al vertice aziendale un rapporto esplicativo.

LôODV dovrà riunirsi periodicamente in misura sufficiente a garantire la continuità e lôefficacia dellôattività di controllo, e comunque almeno ogni quattro mesi, e redigere apposito verbale della riunione che viene inviato allôOrgano Amministrativo. In caso di ODV in forma collegiale le deliberazioni saranno assunte a maggioranza.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzione dellôODV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo esso potrà essere supportato da personale interno dedicato. Inoltre, potrà avvalersi dellôausilio delle funzioni sociali o consulenziali esterne che, di volta in volta si rendessero necessarie.

3.5. Obblighi di informazione dellôODV e nei confronti dello stesso - Flussi informativi

3.5.1. Obblighi di segnalazione

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dellôODV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del MOG, ogni informazione, anche proveniente da terzi, attinente allôattuazione del MOG stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano, in genere, tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione allôattività della società o comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società stessa.

In particolare valgono i seguenti principi:

- tutti i Soci, dipendenti, organi sociali, collaboratori e consulenti di C.F.L.I. hanno il dovere di segnalare allôODV la commissione di reati nonché eventuali condotte non in linea con le norme di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico di Comportamento;
- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere le segnalazioni di cui al punto precedente senza autorizzazione dei diretti superiori gerarchici;
- i dirigenti hanno lôobbligo di segnalare allôODV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori, professionisti, consulenti, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- il revisore invia allôODV eventuali comunicazioni riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della società;

- non sono ammesse segnalazioni anonime;
- lôODV procede in modo da tutelare e garantire i segnalanti da qualsiasi ritorsione o discriminazione, assicurando la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate in mala fede.

Le segnalazioni aventi ad oggetto ogni violazione accertata o presunta del MOG dovranno essere raccolte o annotate ed archiviate.

Non sono ammesse segnalazioni anonime e lôODV agirà in modo da assicurare la riservatezza circa lôidentità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine viene istituita una casella di posta elettronica dedicata come canale di comunicazione preferenziale (es: **odv@cfli.it**) nella quale lôODV potrà ricevere segnalazioni da parte di qualsiasi soggetto venuto a conoscenza di gestioni anomale nellôambito delle attività di C.F.L.I..

La visualizzazione del contenuto della casella di posta elettronica così predisposta, sarà riservato allôODV mediante apposizione di password gestita direttamente dal medesimo Organismo.

Fermo restando il divieto di segnalazioni anonime, lôODV potrà comunque valutare lôopportunità di procedere ad indagini risultanti da segnalazioni anonime, sempre che vi siano riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

LôODV valuterà le segnalazioni ed i provvedimenti di ispezione da porre in essere, eventualmente ascoltando il segnalante ed il presunto responsabile.

Eventuali provvedimenti disciplinari saranno comunque adottati solo da competenti organi e funzioni della società.

3.5.2. Obblighi di informativa

Oltre alle segnalazioni anche di cui al paragrafo precedente nonché a quelle previste dalle specifiche procedure e protocolli adottati dalla società, sussistono i seguenti obblighi di informativa:

- Il Presidente del Consiglio Direttivo deve comunicare allôODV le notizie relative ai cambiamenti organizzativi e/o delle procedure aziendali vigenti che abbiano impatto sul Modello;
- Il Presidente del Consiglio Direttivo deve trasmettere allôODV i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al

Decreto e che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente la Società nonché le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto, salvo espresso divieto dellôAutorità Giudiziaria, e le notizie relative ai contenziosi in essere;

- il Presidente del Consiglio Direttivo deve comunicare allôODV le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni/provvedimenti irrogati in relazione alle violazioni del Modello ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- il Presidente del Consiglio Direttivo deve trasmettere la documentazione relativa ad eventuali operazioni straordinarie.

3.5.3. Sistema delle deleghe e delle procure

AllôODV deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato da C.F.L.I. e tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In particolare, lôODV, potrà richiedere in ogni momento copia delle deleghe e delle procure societarie in essere.

3.5.4. Reporting dellôODV verso gli organi societari

Sono assegnate allôODV le seguenti linee di reporting:

1) su base continuativa allôOrgano Amministrativo per quanto riguarda le ipotesi di violazioni del Modello o di anomalie procedurali potenzialmente idonee a generare il rischio di accadimento di uno dei reati previsti dal Decreto ovvero le necessità di aggiornamento del Modello;
2) su base annuale in forma scritta nei confronti dellôOrgano Amministrativo.
   Il reporting avrà ad oggetto:
   - lôattività svolta dallôODV;
   - le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del MOG;
   - le necessità di adeguamento del Modello;
3) su base annuale allôOrgano Amministrativo per quanto riguarda le gestione delle disponibilità finanziarie assegnate, il riepilogo delle segnalazioni ricevute, il piano delle attività per lôanno successivo.

Gli incontri verranno verbalizzati e copia dei verbali verrà custodita dallôODV.
L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento lôODV, il quale, per contro, potrà attivare i flussi informativi ogni volta le circostanze lo richiedano.

3.6. Responsabilità dellôOrganismo di Vigilanza

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano lôattività e gli obblighi dellôODV emerge che ad esso sono devoluti compiti di controllo non in ordine alla potenziale realizzazione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01 ma al funzionamento ed allôosservanza del MOG.

4. Sistema disciplinare e sanzionatorio

4.1. Principi generali

Un aspetto essenziale per lôefficace attuazione del MOG è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal MOG stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne richiamate dal MOG (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b D. Lgs. 231/01 e Linee Guida di cui alla Sez. I ï 1.4).
Lôapplicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dallôeffettiva commissione di un reato e, quindi, dallôinstaurazione e dallôesito di un eventuale procedimento penale.
Il Sistema sanzionatorio si applica altresì ai casi di mancato rispetto delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPC.
Le regole di condotta imposte dal MOG, infatti, sono assunte da C.F.L.I. in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che incombe sulla società stessa.

4.2. Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente MOG, tutti i dipendenti, i lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto, i lavoratori in forza di contratto di somministrazione o distacco *ex* D. Lgs. 276/03, gli amministratori, i Direttori Generali di nomina assembleare, i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la medesima.

Il procedimento per lôirrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

LôODV verifica che siano adottate misure specifiche per lôinformazione di tutti i soggetti sopra indicati, sin dal sorgere del rapporto con lôente, circa lôesistenza ed il contenuto del MOG ed, in particolare, del presente apparato sanzionatorio.

4.3. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le condotte tenute dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente MOG sono definiti come illeciti disciplinari.

Essi sono soggetti alle iniziative di controllo dellôODV e porre ostacolo a tali iniziative costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti e dei quadri sono quelle previste dal Contratto di lavoro Colletivo Terziario Confcommercio in essere, dallôart. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali altre norme applicabili.

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

I comportamenti che costituiscono violazione del MOG e le relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento del ñ**biasimo inflitto verbalmenteò** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal MOG (ad es.: mancata osservanza delle procedure prescritte; omissione di comunicazioni all'ODV; omissione di controllo, etc.) o adotti, nellôespletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG stesso.
2. Incorre nel provvedimento del ñ**biasimo inflitto per iscrittoò** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal MOG o nellôadottare, nellôespletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG.
3. Incorre nel provvedimento della **ñmulta in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193 del CCNL applicatoò** il lavoratore che, violando le procedure interne previste dal MOG o adottando nellôespletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG, esponga lôintegrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata

osservanza delle disposizioni impartite da C.F.L.I., determinano una situazione di pericolo per lôintegrità dei beni della società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della ñsospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10ò il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal MOG o adottando nellôespletamento di attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG, arrechi danno a C.F.L.I., compiendo atti contrari allôinteresse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta, nellôanno solare, nelle violazioni di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite da C.F.L.I., determinano un danno ai beni della società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del ñlicenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di leggeò il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG diretto in modo univoco al compimento o al tentativo del compimento di unôazione delittuosa sanzionata dal D. Lgs. 231/2001., nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta, nell'anno solare, nelle violazioni di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire radicalmente meno la fiducia della società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per lôazienda. Tale condotta costituisce una grave infrazione alla disciplina delle disposizioni impartite da C.F.L.I. e una grave infrazione alla diligenza nel lavoro.

Il tipo e lôentità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate tenendo conto:

- dellôintenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dellôevento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che connotano la condotta costituente illecito disciplinare.

In particolare, nellôambito dei reati inerenti la salute e sicurezza sul lavoro sono stati individuati i seguenti comportamenti oggetto di applicazione di sanzioni come sopra specificato:

- mancata osservanza delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, e dai preposti;
- utilizzo non corretto di: attrezzature e dispositivi di sicurezza;
- mancata segnalazione inefficienza di macchinari, apparecchiature, dispositivi di sicurezza;
- comportamenti inappropriati e non sicuri;
- mancata partecipazione a corsi di formazione;
- mancata presentazione a visite mediche;
- rifiuto ingiustificato di designazione lotta antincendio, evacuazione lavoratori, salvataggio, pronto soccorso e gestione dellôemergenza;

È fatto salvo il diritto della società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dal comportamento del lavoratore.

4.4. Sanzioni per i lavoratori in forza di contratto di ñsomministrazioneò o ñdistaccoò *ex* D. Lgs. 276/03ò

I lavoratori dipendenti di altro soggetto, i quali lavorano nellôorganizzazione della Società in base ad una delle tipologie contrattuali previste dal D. Lgs. 276/03, quali la somministrazione di lavoro ed il distacco, sono soggetti unicamente al potere disciplinare del proprio Datore di Lavoro, soggetto terzo rispetto alla Società. In tali ipotesi, vista comunque la necessità di imporre a tutti i soggetti che operano nella struttura lôosservanza del MOG, le sanzioni disciplinari dovranno essere previste specificatamente in seno al contratto rispettivamente di somministrazione e distacco, a carico della Società somministrante o distaccante. La Società somministrante o distaccante dovrà obbligarsi a far rispettare il MOG ai propri dipendenti impiegati presso C.F.L.I., con la conseguenza in difetto, del pagamento di penali o della risoluzione del rapporto contrattualmente convenuto.

4.5. Sanzioni per i Dirigenti

Quando la violazione delle regole previste dal presente MOG o lôadozione, nellôespletamento di attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del MOG stesso è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea

in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal relativo contratto nazionale, secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra al punto 3.3.

Quale sanzione specifica, potrà essere disposta anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Per essi si è previsto pertanto di esplicitare nel contratto individuale una clausola in cui è statuito che la cosciente e persistente ovvero la cosciente e grave violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenuti nel MOG, costituisce inadempimento che consentirà alla Società di avvalersi del diritto di risolvere anticipatamente il rapporto contrattuale in ogni caso nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicabile.

Nellôipotesi, invece, di colposa violazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali contenuti nel Modello la violazione medesima potrà essere annotata nello stato di servizio del dirigente.

Tali infrazioni potranno essere considerate dallôorgano amministrativo in sede di determinazione degli aumenti di compenso fatti salvi gli scatti dôanzianità previsti dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dal dirigente, siano stati emessi dallôautorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori *ex* Decreto 231.

4.6. Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza (art. 5, c. 1, lett. a del D. Lgs. 231/01)

La Società valuta con rigore le infrazioni del presente Modello attuate dai vertici aziendali che sono tenuti a rappresentare lôimmagine della Società medesima verso i dipendenti e gli azionisti. La formazione ed il consolidamento di unôetica aziendale sensibile ai valori di correttezza e trasparenza presuppone che tali valori siano innanzitutto acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali in modo tale da costituire esempio e stimolo per coloro che operano a qualsiasi livello nellôinteresse della Società.

Il presente sistema sanzionatorio, in ogni caso, non incide su quanto già previsto in materia di responsabilità degli Amministratori, (Direttore Generale qualora nominato) e sindaci nello svolgimento delle loro funzioni dalla normativa vigente nel Codice Civile, da leggi speciali e, eventualmente, dallo statuto societario.

In caso di violazione dei principi di comportamento e regole procedurali previste dal Modello, lôOrganismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio dôAmministrazione e al Collegio Sindacale. Ciascun sindaco o consigliere singolarmente, ovvero ciascun organo nel suo complesso, potrà provvedere ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale lôinteressato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Come misura sanzionatoria massima è prevista la convocazione dellôassemblea dei soci avente come o.d.g. la proposta di revoca dellôincarico e/o la proposta dôesperimento di unôazione di responsabilità.

In ogni caso resta salva la facoltà per la Società di proporre azione risarcitoria anche laddove, in conseguenza della violazione posta in essere dallôamministratore o sindaco, siano stati emessi dallôautorità giudiziaria nei confronti della Società medesima provvedimenti sanzionatori *ex* Decreto 231.

4.7. Sanzioni nei confronti di soggetti esterni

Specifiche clausole contrattuali inserite, nei contratti o negli accordi con agenti, consulenti o altre aziende per la fornitura di prestazioni professionali o di materiali, prevederanno la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso dal medesimo nel caso in cui collaboratori esterni (agenti, consulenti etc.) o altre persone fisiche o giuridiche comunque legate a C.F.L.I. da un rapporto contrattuale, porranno in essere comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MOG e tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto.

In tali casi, resta salva la facoltà di richiesta di risarcimento, qualora da tali comportamenti derivino danni alla società come, a mero titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

LôODV, in coordinamento con Resp. Qualità, verifica che nella modulistica contrattuale sia inserita le clausola di cui al presente punto, come sotto specificato:

ñ*Con riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., è stato approvato dal Consiglio Direttivo di C.F.L.I. il Codice Etico di Comportamento, quale documento che definisce lôinsieme di*

valori di etica aziendale che la società riconosce, accetta e condivide e il cui rispetto consente, tra l'altro, di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Codice Etico di Comportamento è consultabile sulla pagina web:

http://www.cfli.it/newsite/trasparenza-it/

Con riferimento a quanto sopra, pertanto:

a. *il contraente dichiara esplicitamente di conoscere il Codice Etico di Comportamento adottato da C.F.L.I. e si impegna formalmente all'osservanza dei principi ivi contenuti;*
b. *in caso di violazione del suddetto impegno, sarà facoltà di C.F.L.I. risolvere di diritto il presente contratto, ex art. 1456 c.c., mediante dichiarazione unilaterale di C.F.L.I. medesima, fatto salvo, in ogni caso, il risarcimento dei danni subiti.*

4.8. Applicazione delle sanzioni e procedimento disciplinare

Responsabile della concreta applicazione delle sanzioni disciplinari sopra descritte per i lavoratori non dirigenti, è l'Organo Amministrativo, che comminerà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'ODV, anche sentito il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni e controdeduzioni entro 15 giorni lavorativi dalla contestazione e di richiedere al contempo di essere ascoltato dal Datore di Lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza dovrà avvenire non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e dovrà essere comunicata allo stesso entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Nella comunicazione da effettuarsi mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta (ñRacc. a manoò).

In ogni caso l'ODV dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente MOG, fin dal momento della contestazione disciplinare.

Viene comunque attribuito all'ODV il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Nessuna sanzione disciplinare per la violazione del MOG potrà essere irrogata senza preventiva comunicazione all'ODV del contenuto dell'addebito e della tipologia di sanzione che si intende irrogare.

All'ODV dovrà essere data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5. Programma di informazione sul modello e di formazione

5.1. Informazione

Al fine di garantire lôefficace attuazione del MOG è necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute nei confronti di tutti i soggetti aziendali, siano essi apicali o dipendenti e partners che intrattengono rapporti con la Società.

A tal fine dovrà essere garantita:

- esposizione permanente del Modello in formato elettronico mediante inserimento nellôintranet aziendale e per estratto sul sito web della società;
- la comunicazione dellôavvenuta adozione del MOG a tutte le risorse in organico alla società mediante disposizione di servizio, con indicazione delle modalità di consultazione del medesimo;
- la comunicazione dellôavvenuta adozione del PTPC, nomina del RPCT e modalità di segnalazione Whistleblowing;
- consegna di copia integrale del MOG a tutti i soggetti apicali (amministratori, personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza), al Collegio Sindacale ed al Revisore Contabile, con tracciabilità dellôavvenuta consegna;
- per i neo assunti, comunicazione nella lettera di assunzione con indicazione delle modalità di consultazione del medesimo, e per i soggetti apicali consegna materiale del Modello con tracciabilità dellôavvenuta consegna;
- inserimento di specifica clausola contrattuale per collaboratori esterni e partners, volta a formalizzare lôimpegno al rispetto dei principi del MOG.

5.2. Formazione

Sul piano della formazione, sebbene il Decreto non istituisca direttamente in capo allôEnte, un obbligo di formazione verso i dipendenti ed i dirigenti, alla luce degli interventi giurisprudenziali, affinché sia garantita lôattuazione e lôefficacia del MOG è necessario predisporre un programma informativo che assicuri unôadeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del Modello da parte dei dipendenti e dirigenti.

La formazione del personale per la diffusione e la conoscenza del MOG sarà gestita dal Responsabile Qualità in stretta cooperazione con lôODV e sarà articolata ai seguenti livelli:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dellôente:

1) formazione iniziale sul MOG e relativi protocolli di prevenzione che prevedano flussi informativi ad opera della funzione medesima verso ODV;
2) formazione periodica in occasione di modifiche al MOG;
3) formazione in materia di anticorruzione e trasparenza come previsto dal PTPC ai sensi della L. 190/2012 e D.lgs 33/2013;
4) apposita clausola sui contratti di lavoro del Direttore Generale ed eventuali Dirigenti;

- personale dipendente:

1) nota informativa adeguatamente diffusa al momento della diffusione del MOG;
2) formazione iniziale;
3) formazione periodica in occasione di modifiche al MOG;
4) formazione in materia di anticorruzione e trasparenza come previsto dal PTPC ai sensi della L. 190/2012 e D.lgs 33/2013;
5) apposita clausola sui contratti di lavoro dei lavoratori dipendenti;

- consulenti, partners commerciali e collaboratori:

1) nota informativa in ordine allôadozione ed al contenuto del MOG per coloro che, alla data della delibera di adozione, già rivestono tale qualifica;
2) informativa orale e scritta in sede di stipula del contratto;
3) apposita clausola in calce a tutti i nuovi contratti da sottoscrivere separatamente ai sensi dellôart. 1341 c.c. come meglio specificato nella Sezione III ï P.to 3.7 ñSanzioni nei confronti di soggetti esterniò.

Lôeffettività del percorso formativo sul MOG sarà attestata da appositi registri che indicheranno le ore di frequenza di ciascun lavoratore, debitamente sottoscritte dai medesimi, o mediante strumenti di formazione a distanza che prevedano la tracciatura e con test di valutazione sul grado di apprendimento alla fine del corso.

6. Monitoraggio continuo

6.1. Verifiche sullôefficacia del MOG

6.1.1. Verifiche e controlli sul MOG

Ai fini dellôespletamento del compito istituzionale di verifica circa lôefficacia del modello, lôODV potrà porre in essere due tipi di controlli:

i. sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla società in aree di attività a rischio;

ii. sul rispetto delle procedure e protocolli di prevenzione: periodicamente sarà verificata lôefficacia del presente MOG con le modalità stabilite dallôODV.

Inoltre, sarà intrapresa una rivisitazione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dellôanno, delle azioni intraprese dallôODV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi.

Allôesito del controllo, sarà redatto un rapporto da sottoporre allôattenzione dellôOrgano Amministrativo (contestualmente al rapporto semestrale predisposto dallôODV) che evidenzi eventuali carenze e suggerisca i correttivi da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo le modalità che verranno determinate dallôODV anche, se del caso, avvalendosi di professionisti esterni.

6.1.2. Aggiornamento e adeguamento

Ai sensi dellôart. 6, c. 1, lett. b) del Decreto, allôODV è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e lôosservanza dei modelli e di curarne lôaggiornamento.

L'organo amministrativo delibera in merito allôaggiornamento del MOG ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di interventi normativi, ovvero di:

i. significative violazioni delle prescrizioni del MOG;

ii. modifiche dellôassetto interno di C.F.L.I. delle modalità di svolgimento delle attività dôimpresa;

iii. esito dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate allôODV, il quale, a sua volta, verificherà che siano rese operative e curerà la corretta

comunicazione dei contenuti allôinterno e, ove previsto, allôesterno della società. LôODV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Organo Amministrativo circa lôesito dellôattività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone lôaggiornamento e/o adeguamento del MOG.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del MOG siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, l'organo amministrativo può delegare allôODV il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al MOG che attengano ad aspetti di carattere meramente descrittivo.

Si precisa che con lôespressione ñaspetti di carattere descrittivoò si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti ufficiali deliberati dall'organo amministrativo o da funzioni aziendali munite di specifica delega (quali, ad esempio, lôorganigramma ed il documento di definizione della struttura organizzativa).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale, lôODV presenta allôorgano amministrativo unôapposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di consentirne la ratifica da parte del medesimo organo amministrativo.