
Modello di Organizzazione e Gestione di
ACQUEDOTTO DEL FIORA S.p.A.
ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

PARTE GENERALE

DOCUMENTO APPROVATO DA	DATA
<i>Consiglio di Amministrazione nella seduta del</i>	<i>28/02/2018</i>

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

Sommario

1. INTRODUZIONE	6
1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato	6
1.2. Elenco dei reati previsti dal Decreto	10
1.3. Le sanzioni previste dal Decreto	26
1.4. Le aree di intervento previste dal Decreto	27
2. IL MODELLO	29
2.1. La Società ed il mercato di intervento	29
2.2. Funzione del Modello	31
2.3. Struttura ed elementi costitutivi del Modello	32
2.4. La procedura di adozione del Modello	33
2.5. Approccio metodologico e sintesi delle fasi di attività	34
2.6. Conclusioni	37
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
3.1. Il disposto normativo	38
3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	39
3.3. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.....	42
4. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO.....	44
4.1. Premessa.....	44
4.2. Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali	45
4.3. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti.....	45
4.4. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni	48

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

5. SISTEMA DISCIPLINARE	49
5.1. Principi generali	49
5.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni	51
5.3. Sanzioni applicabili ai dipendenti (quadri, responsabili e addetti).....	52
5.4. Sanzioni applicabili ai dirigenti	54
5.5. Misure applicabili nei confronti degli Amministratori e Sindaci.....	55
5.6. Misure applicabili nei rapporti con collaboratori esterni e partners.....	55
5.7. Norma di chiusura	56

ALLEGATI

- ✓ **Allegato 1:** PARTE SPECIALE;
- ✓ **Allegato 2:** PROTOCOLLI;
- ✓ **Allegato 3:** Regolamento per l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ **Allegato 4:** Codice Etico;
- ✓ **Allegato 5:** Analisi dei rischi;
- ✓ **Allegato 6** Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 4 a 56

DEFINIZIONI

Nel presente documento si intendono per:

- **“Apicali”**: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- **“D.Lgs. 231/01” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Destinatari”**: i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti;
- **“Incarichi”**: gli incarichi professionali conferiti a persone fisiche che esercitano attività professionale per le quali è necessaria l’iscrizione in appositi albi o elenchi previsti dalla legge, nei casi in cui l’oggetto dell’incarico sia riconducibile all’attività per la quale il professionista è iscritto all’albo (es: avvocati, dottori commercialisti, consulenti del lavoro);
- **“FIORA”**: ACQUEDOTTO DEL FIORA S.p.A.;
- **“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”, “Modello”, “MOG”**: l’insieme della disciplina contenuta nel presente documento;
- **“Sottoposti”**: i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di coloro che appartengono ai vertici aziendali;
- **“Reato/i 231”**: uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 25 bis, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies e 25 sexies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (cosiddetti “reati-presupposto”);
- **“Esponenti aziendali”**: i soggetti che agiscono, nel rapporto con i terzi, per conto del FIORA;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 5 a 56

- **“As is Analysis”**: analisi dello stato di “governance” societario antecedente all’intervento del D.Lgs. 231/2001;
- **“Organismo di Vigilanza”, “OdV”**: l’organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”**: le controparti contrattuali del FIORA, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea d’impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la società nell’ambito dei processi sensibili.
- **“Area/Funzione/Unità”**: unità organizzativa interna alla Società le cui attività principali sono sinteticamente indicate nell’organigramma.

PREMESSA

La presente versione 04 del modello di organizzazione e gestione di Acquedotto del Fiora S.p.A., si è resa necessaria per l’adeguamento del MOG stesso a fronte di nuove fattispecie di reato comprese nel D.Lgs. 231/01 e per le conseguenti modifiche e integrazioni di carattere sostanziale, sia nell’impostazione che nei contenuti. Tale circostanza ha reso necessario, rimettere alla competenza del CdA del FIORA, la nuova approvazione del documento con i relativi allegati.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

1. INTRODUZIONE

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato – 1.2 Elenco dei reati previsti dal Decreto – 1.3 Le sanzioni previste dal Decreto – 1.4 Le aree di intervento previste dal Decreto

1.1. Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato

In ottemperanza agli obblighi previsti da alcune Convenzioni internazionali già da tempo ratificate dall'Italia (in particolare, le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997), con la legge 29 settembre 2000, n. 300 il Governo è stato delegato a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della citata legge delega, pertanto, è stato emanato il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001 ed intitolato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

In tal modo, il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e ss. del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità amministrativa della Società.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento sono:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società e associazioni anche prive di personalità giuridica;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

mentre ne sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati, analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

I reati devono essere stati perpetrati da:

- a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti “**soggetti in posizione apicale**” o “**vertici**”);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti “**soggetti sottoposti**”).

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva – come meglio esplicitato *infra* - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

2) Requisito finalistico

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.**

Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell' “interesse” o del “vantaggio” dell'Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

3) Requisito oggettivo

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 8 a 56

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies, 25 terdecies del Decreto (cosiddetti "reati presupposto").

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione, la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto, ad altre tipologie di reato.

Tuttavia, per la predetta responsabilità amministrativa-penale della società, per illeciti commessi da suoi preposti, il Decreto 231/2001 prevede anche modalità - essenzialmente procedurali - utilizzabili dai soggetti interessati, per ottenere il riconoscimento di una esclusione della responsabilità stessa.

Più precisamente, il citato provvedimento legislativo prevede la mancata emersione di responsabilità qualora la persona giuridica si sia dotata preventivamente, rispetto al tempo di commissione del reato, di una serie di strumenti formali "di protezione".

Prevede infatti l'art. 7 del Decreto che, *"l'Ente é responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi."*

E' pertanto evidente come la responsabilità dell'Ente si fondi, essenzialmente, su una

"COLPA DI ORGANIZZAZIONE"

Tale forma di colpevolezza sussiste in capo all'Ente in tutte le ipotesi in cui lo stesso ha omesso di predisporre un'organizzazione d'impresa in grado di impedire la commissione di reati al suo interno, ovvero ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 9 a 56

Ed invero, ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, 6 e 7 del Decreto 231/2001, rappresentano fattori costitutivi della esimente da responsabilità:

- 1) la presenza, preesistente al reato, di un documento complesso interno definito “*modello di organizzazione e gestione*”, idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, azione preventiva della commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- 2) l’esistenza e l’operatività di un precisato Organismo della società (c.d. “*Organismo di Vigilanza*”) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sull’istituzione, sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento

E’ evidente che i due fattori citati devono presentare precisi requisiti di effettività e funzionalità interna senza i quali, la loro messa in funzione, risulterebbe vana ai fini della protezione in oggetto.

Ciò posto, e come anticipato *supra*, la distinzione tra soggetti c.d. apicali e sottoposti rileva sotto il profilo della responsabilità della società.

Ed invero, in caso di reato commesso da soggetti apicali, la società, al fine di andare effettivamente esente da responsabilità, deve dimostrare in giudizio, nel caso di azione ad essa avversa:

- (i) che nel commettere il reato costoro hanno agito con dolo anche verso le prescrizioni del Modello, cioè si sono volontariamente e fraudolentemente sottratti alle prescrizioni di vigilanza e ai contenuti del Modello stesso;
- (ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Relativamente ai soggetti non apicali, invece, la presenza del Modello esclude presuntivamente ogni forma di responsabilità amministrativo-penale della società. E’ in tal caso il giudice procedente ad avere l’onere processuale di provare l’eventuale inadeguatezza ed inidoneità del medesimo Modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 10 a 56

1.2. *Elenco dei reati previsti dal Decreto*

Più analiticamente, i reati previsti oggi dal Decreto sono i seguenti:

- **Reati di 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 (art. 24, D.Lgs. 231/01)**
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.).
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2, n.1, c.p.).
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.).
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Sanzioni:

- Articoli 316-bis, 316-ter, 640 c. 2, n. 1, 640-bis e 640-ter., se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico: sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote e, se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità, sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, lettere c), d) ed e) del D.Lgs. 231/01.
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01 Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7).**
 - Falsità in un documento informatico pubblico o privato 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. 617-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.).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 11 a 56

- 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.).

Sanzioni:

- Articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies c.p.: Sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote, oltre le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, lettere a), b) ed e) del D.Lgs. 231/01.
- Articoli 615-quater e 615-quinquies c.p.: Sanzione pecuniaria sino a trecento quote, oltre le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, lettere b) ed e) del D.Lgs. 231/01.
- Articoli 491-bis e 640-quinquies c.p. (salvo quanto previsto dall'articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico): Sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote, oltre le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, lettere c), d) ed e) del D.Lgs. 231/01.

➤ **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2, Legge del 15/07/2009 n. 94)**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p. ~~–escluso co. 6~~).
- Associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, co. 6, c.p.).
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni.
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.).
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309).
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.).
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).

Sanzioni:

- Articoli 416 c. 6, 416-bis, 416-ter e 630 del c. p., art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309: sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote, oltre le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno. Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16 c. 3 del D.Lgs.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

231/01, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati.

- Art. 416, escluso c.6, art. 407, c. 2, lettera a), numero 5) c.p.: sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote, sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno. Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16 c. 3 del D.Lgs. 231/01, se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati

➤ **Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, D.Lgs. 231/01, modificato dall'art. 1 comma 77 lett.a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione).**

- Concussione (art. 317 c.p.).
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.).
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.).
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.).
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.).
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.).
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.).
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).
- Peculato, concussione, induzione indebita a 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.).

Sanzioni:

- Articoli 318, 321 e 322, commi 1 e 3, c.p.: sanzione pecuniaria fino a duecento quote, anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis.
- Articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, .p.: sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote, anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno.
- Articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis, 319-ter c. 2, 319-quater e 321 c.p., sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote, anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis, sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno.

- **Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01 aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409).**
 - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.).
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.).
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.).
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.).
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.).
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.).
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.).
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).
 - 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.).

Sanzioni:

- Art. 453 c.p.: sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.
 - Art. 454, 460 e 461 c.p.: sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.
 - Art. 455 c.p.: sanzioni pecuniarie stabilite in relazione all'art. 453 ed in relazione all'art. 454, ridotte da un terzo alla metà.
 - Articoli 457 e 464 c.2 c.p.: sanzioni pecuniarie fino a duecento quote.
 - Art. 459 c.p.: sanzioni pecuniarie previste dalle lettere a), c) e d) ridotte di un terzo.
 - Art. 464 c.1 c.p., sanzione pecuniaria fino a trecento quote.
 - Articoli 473 e 474, sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.
- **Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/01, articolo aggiunto dalla Legge 23 Luglio 2009, n.99, art.15).**
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.).
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.).
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).
 - 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.).

Sanzioni:

- Articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater: sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.
 - Articoli 513-bis e 514: sanzione pecuniaria fino a ottocento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01.
- **reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art. 31 L. 28 dicembre 2005 n. 262, modificato dall'art. 1 comma 77 lett. b) della Legge 6 novembre 2012, n. 190 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, dall'art. 12 comma 1, lett. a), c) ed e) della L. 27 Maggio 2015, n. 69 art. 12 e dall'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38.**
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.).
 - False comunicazioni sociali - Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.).
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.).
 - Falso in prospetto (v. art. 137-bis D. Lgs. n. 58 del 1998: tale disposizione non è tuttavia richiamata dal D.Lgs. 231/01 che tuttora rinvia all'art. 2623 c.c., abrogato dalla Legge n. 262 del 2005);
 - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (tale reato è ora disciplinato dal D. Lgs. n. 39 del 2010, mentre il D.Lgs. 231/01 tuttora rinvia all'art. 2624 c.c. abrogato dal D. Lgs. n. 39 del 2010);
 - Impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c., nel testo vigente a seguito delle modificazioni introdotte dal D. Lgs. n. 39 del 2010);
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.).
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.).
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.).
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.).
 - Omessa comunicazione del conflitto d'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.).
 - Corruzione tra privati (art. 2635 c. 3 c.c.).

- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, co. 1 c.c.).
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.).
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.).
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.).

Sanzioni:

- Art. 2621 c.c.: sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.
- Art. 2621-bis c.c.: sanzione pecuniaria da cento a duecento quote».
- Art. 2622 c.c.: sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote.
- Art. 2623 c. 1, c.c.: sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote.
- Art. 2623 c. 2, c.c.: sanzione pecuniaria pecuniaria da duecento a trecentotrenta quote.
- Art. 2624 c. 1, c.c.: sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote.
- Art. 2624 c. 2, c.c.: sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.
- Art. 2625 c. 2, c.c.: sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote.
- Art. 2632 c.c.: sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote.
- Art. 2626 c.c.: sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote.
- Art. 2627 c.c.: sanzione pecuniaria da cento a centotrenta quote.
- Art. 2628 c.c.: sanzione pecuniaria da cento a centottanta quote.
- Art. 2629 c.c.: sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote.
- Art 2633 c.c.: sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote.
- Art. 2636 c.c.: sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentotrenta quote.
- Art. 2637 c.c.: sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote.
- Art. 2629-bis c.c.: sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote.
- Art. 2638 c. 1 e c. 2 c.c.: sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote.
- Art. 2635 c.c.: sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01.
- Art. 2635-bis c. 1 c.c.: sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01.

Se, in seguito alla commissione dei suddetti reati, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7).**

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 16 a 56



Sanzioni:

- Se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni: sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno.
- Se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo: sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno.
- Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati sopra indicati: sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, c. 3 del D.Lgs. 231/01.
- Le sanzioni sopra indicate si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli indicati, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione nazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

➤ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art.8 L. 9 gennaio 2006 n. 7)**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Sanzioni:

- Art. 583-bis c.p.: sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno.
- Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti sopra indicati: sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, c. 3 del D.Lgs. 231/01.

➤ **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 L. 11 agosto 2003, n. 228 e modificato dall'art. 3 della L. 04/03/2014 n. 39 e dall'art. 6 L. 29 ottobre 2016, n. 199.**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.).
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.).
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.).
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.).
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.).
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 17 a 56

- Tratta di persone (art. 601 c.p.).
- Traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601-bis c.p.). Limitatamente alle ipotesi di reato scopo ex art. 416, comma 6 (v. fattispecie di cui all'art 24-ter del D.Lgs. 231/01).
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Sanzioni:

- Articoli 600, 601, 602 e 603-bis c.p.: sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno;
 - Articoli 600-bis c.1, 600-ter c.1 e c.2 c.p. anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies: sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno.
 - Articoli 600-bis c.2, 600-ter c.3 e c.4 e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies: sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote.
 - 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati sopra indicati, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, c. 3 del D.Lgs. 231/01.
- **Abusi di mercato (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l' art.187 quinquies D.Lgs. 24 febbraio1998 n. 58 come modificato dall'art. 9 della L. 18 Aprile 2005, n. 62)**
- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.2.1998, n. 58, art. 184).
 - Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.2.1998, n. 58, art. 185).

Sanzioni:

- Articoli 184 e 185 della parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58: sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.
 - Se il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità: sanzione aumentata fino a dieci volte del prodotto o profitto.
- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01, aggiunto dalla L. 123 del 3 agosto 2007)**
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

- Lesioni personali colpose (art. 590, co. 3, c.p.).

Sanzioni:

- Art. 589 c.p., con violazione dell'articolo 55, c. 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro: sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote, oltre che sanzioni interdittive di cui all'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.
 - Art. 589 c.p., commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, salvo quanto previsto dal punto precedente: sanzione pecuniaria non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote, oltre che sanzioni interdittive di cui all'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.
 - Art. 590 c.3 c.p., commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: sanzione pecuniaria non superiore a 250 quote. Oltre che sanzioni interdittive di cui all'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01 per una rata non superiore a sei mesi.
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01, articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 e modificato dall'art. 3, comma 5, lett. a) e b) della Legge del 15/12/2014 n. 186)**
- Ricettazione (art. 648 c.p.).
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.).
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
 - Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

Sanzioni:

- Articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 c.p.: sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote, oltre che sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non superiore a due anni.
- Se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni: sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.
- In relazione agli illeciti sopra indicati, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15)**
- Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171, co. 1, lett a-bis), L. 633/1941).

- Reato di cui al punto precedente commesso su un'opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera stessa, qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art.171, co. 3, L. 633/1941).
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale ovvero concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, co. 1, L. 633/1941).
- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati al fine di trarne profitto; estrazione o reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costituente e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, co. 2, L. 633/1941).
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (all'art. 171-ter, comma 1, L. 633/1941).
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione; Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-septies, L. 633/1941).
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

Sanzioni:

- Articoli 171 c. 1, lettera a-bis), e c. 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633: sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote, oltre sanzioni interdittive

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 20 a 56

previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941.

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art.4, Legge n. 116 del 3 agosto 2009 e poi modificato dal Dlgs 121/2011, art. 2, c.1).**
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Sanzioni:

- Art. 377-bis c.p.: sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.
- **Reati ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/01, introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dall' art. 1, comma 8 della Legge 22/05/2015 n. 68).**
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.).
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).
 - Inquinamento idrico (art. 137, D.Lgs 152/06).
 - Scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (co. 2).
 - Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (co. 3).
 - Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (co. 5, primo e secondo periodo).
 - Violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (co. 11).
 - Scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (co.13).
 - Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.Lgs 152/06)
 - Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (co. 1, lett. a) e b).
 - Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (co. 3, primo periodo).
 - Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (co. 3, secondo periodo).
 - Attività non consentite di miscelazione di rifiuti (co. 5).
 - Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (co. 6).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

- Siti contaminati (art. 257, D.Lgs 152/06).
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (co. 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al co. 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose.
- Falsificazioni e utilizzo di certificati di analisi di rifiuti falsi (artt. 258 e 260-bis, D.Lgs 152/06).
 - Predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, co. 4, secondo periodo).
 - Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, co. 6).
 - Trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI –Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260-bis, co. 6 e 7, secondo e terzo periodo).
 - Trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI – Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, co. 8, primo e secondo periodo). La condotta di cui al co. 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi.
- Traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260, D.Lgs 152/06).
 - Spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, co. 1). La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260). Delitto, caratterizzato da dolo specifico di ingiusto profitto e pluralità di condotte rilevanti (cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti). La pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività (co. 2).
- Inquinamento atmosferico (art. 279, D.Lgs 152/06).
 - Violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (co. 5).
- Reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi.
 - Detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, co. 1 e 2 e art. 2, co. 1 e 2). Le condotte

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

di cui agli artt. 1, co. 2, e 2, co. 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa.

- Importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali, in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti (art. 2, co.1).
 - Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, co. 1).
 - Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, co. 4).
- Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.
- Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, co. 6).
- Reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi.
- Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, co. 1 e 2).
 - Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, co. 1 e 2).
 - Le condotte di cui agli artt. 8, co. 2 e 9, co. 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali vegetali o a parti di queste.
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.).
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.).
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.).
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.).
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.).

Sanzioni:

- Art. 452-bis c.p.: sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9, del D.Lgs. 231/01, per un periodo non superiore a un anno.
- Art. 452-quater c.p.: sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9, del D.Lgs. 231/01, per un periodo non superiore a un anno.
- Art. 452-quinquies c.p.: sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote.
- Art. 452-octies c.p.: sanzione pecuniaria da trecento a mille quote.

PARTE GENERALE

Versione 04

Data: 28/02/2018

Pag. 23 a 56

- Art. 452-sexies c.p.: sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote.
- Art. 727-bis c.p.: sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
- Art. 733-bis c.p.: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- Art. 137 c. 3, c. 5 primo periodo, e c. 13, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- Art. 137 c. 2, c. 5 secondo periodo, e c. 11, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non superiore a sei mesi.
- Art. 256 c. 1 lett. a) e c. 6 primo periodo, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
- Art. 256 c. 1 lett. b), c. 3 primo periodo e c. 5 D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- Art. 256 c. 3 secondo periodo, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da duecento a trecento.
- Le sanzioni previste nei commi precedenti sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'Art. 256 c. 4 D.Lgs. 152/06.
- Art. 257 c. 1 D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
- Art. 257 c. 2 D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- Art. 258 c. 4 secondo periodo, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- Art. 259 c. 1, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- Art. 260 c. 1, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote.
- Art. 260 c. 2, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote.
- Art. 260 bis c. 6, c. 7 secondo e terzo periodo e c. 8 primo periodo, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- Art. 260 bis c. 8 secondo periodo, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.
- Art. 279 c. 5, D.Lgs. 152/06: sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
- Art. 1 c. 1, Art. 2 c. 1 e c. 2, Art. 6 c. 4, Legge 150/92: sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
- Art. 1 c. 2, Legge 150/92: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
- Reati da c.p. richiamati nell'art. 3 bis c. 1, Legge 150/92, rispettivamente:
 - sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 24 a 56

- sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;
 - sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;
 - la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.
- Art. 3 c. 6, Legge 549/93: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.
 - Art. 9 c. 1, D.Lgs. 202/07: sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.
 - Art. 8 c. 1, Art. 9 c. 2, D.Lgs. 202/07: sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non superiore a sei mesi.
 - Art. 8 c. 2, D.Lgs. 202/07: sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non superiore a sei mesi.
 - Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'art 260 del D.Lgs. 152/06, e all'art. 8 del D.Lgs. 202/07, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16 c. 3, del D.Lgs. 231/01.
- **Impiego di lavoratori irregolari (art. 25 duodecies, D.Lgs. n. 231/01, introdotto dall'art. 2, D.Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 e modificato dall'art. 30, comma 4 della Legge 17/10/2017 n. 161).**
- Impiego di lavoratori irregolari (art 22, c. 12-bis D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, c. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

Sanzioni:

- Art. 22 c. 12 bis, D.Lgs. 286/98: sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, entro il limite di 150.000 Euro.
 - Art. 12 c. 3, 3-bis, 3-ter, D.Lgs. 286/98 e s.m.i.: sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.
 - Art. 12 c. 5, D.Lgs. 286/98 e s.m.i.: sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore a un anno.
- **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/01, introdotto dall'art. 5 delle Legge 20 novembre 2017, n. 167 Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017).**

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 25 a 56

- reati-presupposto previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, così come modificato dalla stessa Legge Europea

Sanzioni:

- Delitti di cui all'art. 3, comma 3-bis, Legge 13 ottobre 1975, n. 654, sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore a un anno.
- Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti sopra indicati, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. 231/01.

➤ **Reati transnazionali** (Legge 16 Marzo 2006, n. 146 art. 10).

Il reato transazionale si definisce nell'art. 3, considerando tale " il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) Sia commesso in più di uno stato;
- b) Sia commesso in uno stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro stato;
- c) Sia commesso in uno stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato
- d) impegnato in attività criminali in più di uno stato;
- e) Sia commesso in uno stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro stato.

Si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs 231/01 in relazione alle seguenti fattispecie di reato:

- Associazione a delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 43/73)
- Associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o sostanze psicotrope (art. 74 DPR 309/90)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Atti diretti a procurare l'ingresso nel territorio dello stato in violazione delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulle condizioni dello straniero (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.L gs 286/1998)
- Induzioni a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

Sanzioni:

- Articoli 416 e 416-*bis* del c.p., art. 291-*quater* del T.U. di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, e art. 74 del T.U. di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309: sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non inferiore ad un anno.

Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel punto precedente, si applica all'ente la sanzione amministrativa dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16 c. 3, del D.Lgs. 231/01.

- Articoli 648-*bis* e 648-*ter* del c.p.: sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote, oltre sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non superiore a due anni.
- Art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del T.U. di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni: sanzione pecuniaria da duecento a mille quote oltre a sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, del D.Lgs. 231/01, per una durata non superiore a due anni.

Articoli 377-*bis* e 378 del c.p., sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

1.3. Le sanzioni previste dal Decreto

Quanto all'apparato sanzionatorio posto a presidio dell'osservanza dei precetti del Modello organizzativo, si osserva che la peculiarità di tale sistema sanzionatorio risiede nella finalità – tipicamente special preventiva – di disincentivare e rendere antieconomiche quelle condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione dei reati a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

Più specificamente, l'art. 10 del Decreto prevede l'applicazione all'Ente di una **sanzione amministrativa pecuniaria** (espressa per quote), la cui quantificazione deve essere graduata in ragione dei seguenti elementi:

- (i) della gravità del fatto,
- (ii) del grado della responsabilità della società,
- (iii) dell'attività eventualmente svolta dalla società per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti,
- (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali della società;

Per alcune fattispecie, sono altresì previste:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

- **sanzioni interdittive**, quali la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e nella misura in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione; b) in caso di reiterazione di illeciti già commessi.
- la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente;
- la **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta dal Giudice quando, nei confronti dell'Ente, viene applicata una sanzione interdittiva).

In caso di delitto tentato, le sanzioni non sono applicate se la Società impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.4. Le aree di intervento previste dal Decreto

Ai fini della propria efficacia, in particolare, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le AREE A RISCHIO di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici PROTOCOLLI di "gestione ordinaria" al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE idonee a impedire la commissione di detti reati;
- prescrivere obblighi di INFORMAZIONE nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- adottare un SISTEMA DISCIPLINARE idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 28 a 56

- affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello organizzativo ad un apposito ORGANISMO DI VIGILANZA, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- Ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179 avente ad oggetto disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. whistleblowing), prevedere canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante durante le attività di gestione della segnalazione. Tra i canali previsti, è stato anche attivato un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

2. IL MODELLO

2.1. La Società ed il mercato di intervento – 2.2. Funzione del Modello – 2.3. Struttura ed elementi costitutivi del Modello - 2.4. La procedura di adozione del Modello – 2.5. Approccio metodologico e sintesi delle fasi di attività – 2.6. Conclusioni

2.1. La Società ed il mercato di intervento

Acquedotto del Fiora S.p.A. si è costituita nel 1984 come Consorzio di Comuni. A seguito del profondo processo di riorganizzazione del settore idrico avviato negli anni '90 si trasforma prima in Azienda Speciale e nel 1999 in Società per Azioni. Dal 01.01.2002 la Società diventa Gestore Unico del Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) nella Conferenza Territoriale Ottimale n.6 "Ombrone" (ex ATO 6), svolgendo attività relative alla gestione di:

- ✓ captazione,
- ✓ adduzione,
- ✓ distribuzione di acqua ad usi civili,
- ✓ di fognatura,
- ✓ di depurazione delle acque reflue.

Le attività di gestione del servizio idrico integrato riguardano le reti (acquedotti e fognature) e gli impianti (potabilizzatori, depuratori, dissalatori, etc.) di 56 comuni delle province di Grosseto e Siena che compongono la Conferenza Territoriale Ottimale n.6 "Ombrone" (ex ATO 6), la più vasta ATO della Regione Toscana.

Nel 2004, recependo il quadro normativo introdotto dalla L.36/1994 (cd "Legge Galli) e la strada legislativa intrapresa dalla Comunità Europea, a seguito della gara indetta per la scelta del Socio Privato al quale affidare il 40% del capitale sociale, c'è l'avvio della gestione "mista" pubblico-privata: a fianco dei 56 Comuni entra in squadra Ombrone SpA.

Acquedotto del Fiora individua quale modello di gestione quello della "P.P.P" (Private Public Participation), così come definito dall'Unione Europea.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 30 a 56

Il 60% del capitale azionario della Società è detenuto dai 56 comuni soci ricadenti all'interno della Conferenza Territoriale n.6 "Ombrone", mentre il restante 40% è stato aggiudicato a seguito di gara ad evidenza pubblica dal partner privato rappresentato dalla Società Ombrone Spa, il cui principale azionista è Acea SpA una delle principali multiutility italiane. Quotata in Borsa nel 1999, è attiva nella gestione e nello sviluppo di reti e servizi nei business dell'acqua, dell'energia e dell'ambiente.

All'interno di questo modello gestionale:

- Il partner pubblico svolge all'interno della Società il ruolo di indirizzo, di regolamentazione e di rappresentanza del territorio e della cittadinanza, garantendo in tal modo la partecipazione della stessa alle scelte e alle politiche gestionali della Società
- Il partner privato coniuga alla funzione svolta dal partner pubblico la propria capacità di gestione di una attività tipicamente industriale quale il Servizio Idrico Integrato, curando l'efficienza dei processi produttivi e la soddisfazione della clientela, apportando il proprio know-how quale maggiore operatore idrico italiano in termini di popolazione servita.

L'assetto di governance societaria prevede un Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) nominato dall'assemblea dei Soci, un Presidente del C.d.A. ed un Amministratore Delegato. È organo societario il Collegio Sindacale nominato sempre dall'Assemblea dei Soci.

La società ha individuato una funzione di internal auditing che riporta funzionalmente al C.d.A. e posta gerarchicamente alle dirette dipendenze del Presidente del C.d.A.

Il Consiglio di Amministrazione di Acquedotto del Fiora è espressione dell'attuale composizione societaria, ed esprime in tal senso una componente maggioritaria di nomina pubblica ed una componente di minoranza designata dal partner privato.

La Società conta circa 400 dipendenti alla data della presente revisione, dislocati presso le diverse sedi e strutture della società presenti sul territorio della provincia di Grosseto (dove è presente la sede legale e amministrativa) e Siena.

In relazione a tali premesse, il Modello non solo rappresenta uno strumento necessario per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, ma anche un'importante opportunità – unitamente al Codice Etico – affinché la società persegua e implementi i propri obiettivi di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

mercato, andando esente da responsabilità per determinati reati commessi da soggetti incardinati nell'organizzazione aziendale.

2.2. Funzione del Modello

La scelta del FIORA di dotarsi del Modello di organizzazione e di gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

L'adozione del Modello, inoltre, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto del FIORA, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e chiari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In tal senso, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente al FIORA di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, ma migliora la propria *Governance*, limitando il rischio della commissione di reati.

I principi contenuti nel presente Modello sono preordinati a determinare, da un lato, la piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito; dall'altro, a consentire al FIORA, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

La *ratio* sottesa al presente Modello è pertanto quella di predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei 'Reati 231', mediante l'individuazione delle Aree a rischio e la loro conseguente proceduralizzazione.

Nella predisposizione iniziale del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in una fase iniziale di "*as-is analysis*" e "*gap analysis*", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 32 a 56

In linea generale, i principi generali cui il Modello deve ispirarsi, ai fini dell'implementazione di un adeguato sistema di controllo, sono:

- la mappatura delle attività a rischio del FIORA;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti, nonché l'attribuzione a quest'ultimo dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.3. *Struttura ed elementi costitutivi del Modello*

Il Modello è composto:

- dalla presente PARTE GENERALE, corredata dai principi ispiratori del Decreto nonché dai meccanismi di *governance* attualmente adottati dalla Società;
- da una PARTE SPECIALE (**Allegato 1**), suddivisa in sei sezioni elaborate con specifico riguardo:
 - alle tipologie di reato previste dal Decreto e con puntuale riferimento alle tipologie di rischio cui la società è apparsa maggiormente sensibile e la cui commissione, quindi, è astrattamente ipotizzabile nell'interesse o a vantaggio del FIORA;
 - ai principi di comportamento che devono informare lo svolgimento delle attività a rischio ai sensi del Decreto, con il fine principale, anche se non esclusivo, di prevenire la commissione degli illeciti (reati contro la Pubblica Amministrazione e reati societari) di cui al Decreto stesso.
- da una parte "protocolli" (Allegato 2), costituita dall'indicazione di quei protocolli che, anche sottoforma di procedure esistenti in azienda, completano ed aggiornano i principi comportamentali della parte speciale, con particolare riferimento alle aree

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

apparse, dalla gap analysis iniziale e dalla successiva analisi dei rischi, come maggiormente a rischio per il FIORA.

Il Modello si completa, inoltre, di ulteriori allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 3: Regolamento per l'Organismo di Vigilanza;
- Allegato 4: Codice Etico;
- Allegato 5: Documento di analisi dei rischi ai fini del D.Lgs. 231/
- Allegato 6: Elenco dei reati e sanzioni ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- Allegato 7: Decreto Legislativo 231/2001.

In coerenza con la normativa in vigore, inoltre, sono elementi costitutivi del Modello:

- lo Statuto del FIORA;
- il Manuale del Sistema di Gestione Aziendale Integrato;
- l'insieme delle procure e delle deleghe operative esistenti;
- il sistema sanzionatorio e disciplinare.

2.4. La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, il FIORA, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere ad una prima adozione del Modello con delibera del CdA del 12.06.2008 ed a successive revisioni che si sono succedute nel tempo, come si desume dalla prima pagina del documento stesso. Con delibera del 12.06.2008 Acquedotto del Fiora S.p.A. ha altresì istituito il proprio OdV, con la determinazione dei relativi poteri.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del CdA del FIORA.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

2.5. *Approccio metodologico e sintesi delle fasi di attività*

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve, in via preliminare, individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. A tale scopo, l'indagine si è concretizzata nell'effettuare un'approfondita analisi della complessiva organizzazione dell'Ente, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, nonché delle relative funzioni e procedure.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

E' stata, quindi, valutata la congruità o meno delle norme e procedure attualmente in essere e, ove necessario, sono state precisate una serie di norme in grado di prevenire o quantomeno ridurre sensibilmente il rischio di commissione di reati attraverso sistemi di controllo sulle attività, di tracciabilità dei processi e di specificazione di responsabilità.

Il risultato dell'attività sintetizzata nel presente Modello e negli allegati che ne costituiscono parte integrante, nonché le linee guida suggerite per implementare i protocolli esistenti e per permettere alla società di prevenire i reati di cui al Decreto, necessitano di **continui aggiornamenti**, in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati dall'Ente nel quadro della propria attività imprenditoriale, istituzionale e societaria.

Il costante aggiornamento e adeguamento del Modello, come vedremo nella sezione specificamente dedicata, sarà **compito e onere dell'OdV** nell'esercizio delle proprie funzioni. Si riporta qui di seguito una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, e sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

Fase I: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

Oltre a tutti i documenti costituenti il MOG in vigore, si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale aggiornata relativa a:

- **organigramma e mansionario;**
- **manuale del sistema di qualità;**
- **deleghe e procure;**
- **contrattualistica rilevante.**

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività del FIORA, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

Fase II: identificazione delle attività a rischio

Le modalità attraverso le quali è stata effettuata l'analisi sono riassumibili nelle seguenti fasi:

- 1) **Analisi del MOG aziendale esistente e dei relativi allegati, tra cui l'Allegato 5 "Documento di analisi dei rischi";**
- 2) **Analisi delle modifiche organizzative e normative sopraggiunte;**
- 3) **Predisposizione della mappa delle "Aree a rischio" – identificazione delle attività sensibili e del relativo profilo di rischio;**
- 4) **Condivisione con i responsabili aziendali per la definitiva mappatura dei rischi aziendali e per la valutazione legale dei rischi identificati;**

Tale modalità ha consentito di:

- Mantenere l'esclusione di alcuni reati che nel contesto aziendale non possono ragionevolmente manifestarsi;
- Identificare i reati in astratto commissibili;
- Identificare per ciascun reato le fattispecie concrete con cui si può manifestare ed in quali aree e processi aziendali ciò può accadere.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

Il **rischio** è stato valutato considerando:

- Il potenziale pericolo che l'evento negativo possa verificarsi;
- La probabilità del verificarsi di tale accadimento;
- L'impatto dell'evento (gravità);
- L'esposizione al rischio, come prodotto tra probabilità e impatto.

In tale ottica si considera **rischio accettabile** quello rappresentato da un sistema di prevenzione tale da non potere essere aggirato se non fraudolentemente e/o intenzionalmente.

Al fine di definire un ordine di priorità relativamente agli interventi di miglioramento del Sistema dei Controlli Interni, si è ritenuto opportuno attribuire, secondo un approccio di tipo qualitativo una scala di giudizio alle "attività sensibili" che è stata riportata in **Allegato 5 "Analisi dei rischi"**.

Fase III: "Analisi dei rischi"

La situazione di rischio e dei relativi presidi è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto al fine di individuare le eventuali carenze del sistema esistente.

Si è provveduto quindi a identificare (cfr. Parte Speciale e Protocolli) gli interventi che più efficacemente risultano idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e/o prassi operative, nonché a migliorare l'attuale sistema di controllo interno nell'ottica di una piena ed efficace attuazione dei requisiti essenziali previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Fase IV: definizione di linee guida e di comportamento per la definizione delle procedure operative - MOG.

Per ciascuna unità operativa in cui sia stata ravvisata sussistente un'ipotesi di rischio, si è provveduto alla verifica della coerenza delle modalità operative esistenti e, ove necessario,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

sono stati indicati opportuni Protocolli e linee guida per la definizione di nuove modalità idonee a governare il profilo di rischio individuato.

2.6. Conclusioni

Le descritte fasi hanno consentito il risultato che definisce il presente Modello cui la società dovrà uniformarsi anche attraverso l'ineludibile apporto dell'OdV che sovrintenderà – date le funzioni attribuite a detto organo con la presente disciplina – alla applicazione ed implementazione del Modello medesimo.

Le lacune evidenziate potranno essere superate attraverso la previsione che le aree maggiormente a rischio siano regolate dalla nuova '*Governance*' che verrà delineata nella Parte Speciale del presente Modello. Quanto sopra garantirà l'armonizzarsi dei principi del Decreto con le norme interne, le quali, in tal modo costituiranno valido presidio delle attività potenzialmente a rischio.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Il disposto normativo – 3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

3.1. Il disposto normativo

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della società (art. 6.1, b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Prevede infatti l'art. 6, comma 1, del Decreto che l'Ente **non risponde** dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se prova che:

- a) *“l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;*
- b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- c) *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).”*

La previsione normativa di un “organismo dell'Ente”, unitamente alle considerazioni espresse sul punto nella relazione illustrativa al Decreto, fanno ritenere che esso debba essere identificato come un organismo interno alla struttura aziendale del FIORA, al quale è demandato il compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, nonché di valutare in modo continuativo il funzionamento delle procedure, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018
		Pag. 39 a 56

3.2. *Requisiti dell'Organismo di Vigilanza*

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

- **Stabilità e continuità** - l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, onde poter esercitare la propria attività di monitoraggio ed aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare.
- **Terzietà, indipendenza e autonomia** - l'OdV deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del modello anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali.
- **Professionalità** - occorre garantire la concreta possibilità di azione all'OdV in un contesto che richiede sia capacità di valutazione e gestione dei rischi, sia competenze e conoscenze in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- **Onorabilità** - i membri dell'OdV devono possedere requisiti di autorevolezza, moralità ed onorabilità.

In considerazione della specifica realtà aziendale, e al fine di dare piena attuazione alle finalità volute dal Decreto, il FIORA:

- ha deliberato di attribuire il ruolo di OdV ad un organo costituito in forma plurisoggettiva, essendo, tale soluzione, stata riconosciuta come la più adeguata, in quanto ritenuta più idonea – rispetto alla soluzione di costituire l'OdV come un organo

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 40 a 56

monocratico – ad assicurare i requisiti di indipendenza e terzietà che devono contraddistinguere tale organismo.

- ha ritenuto opportuno, perché l’OdV possa assolvere al meglio i compiti attribuiti dal Decreto, che:
 - tutti i **componenti** dell’OdV siano **retribuiti**;
 - l’OdV possa disporre di un **budget di spesa** che permetta di assolvere i compiti di monitoraggio e controllo che presiedono la propria attività;
 - siano chiaramente definite le cause di ineleggibilità e di decadenza dei componenti stessi dell’OdV come di seguito indicate:
 - le medesime circostanze riferite agli Amministratori di cui all’art. 2382 del Codice Civile;
 - il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs n. 231 del 2001;
 - il provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
 - il provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” per reati che, pur non essendo inseriti nel catalogo previsto dal D.Lgs 231, sono particolarmente lesivi del requisito di onorabilità (es. truffa aggravata);
 - il provvedimento di condanna di un Ente/Società per la quale il soggetto svolge o ha svolto l’incarico di membro dell’OdV ai sensi del Decreto, anche se non divenuta irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”, ove risulti dagli atti l’“omessa o insufficiente vigilanza” da parte

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

- Esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione o altri soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società che ne compromettano l'indipendenza.

Ciascun componente dell'OdV rilascia, prima della nomina, apposita dichiarazione di insussistenza di cause di ineleggibilità. La Società si riserva di effettuare verifiche in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese.

Per tutelare l'Organismo di Vigilanza dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato conferito ad uno dei suoi componenti da parte del C.d.A., viene stabilito che quest'ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- L'interdizione o l'inabilitazione ovvero una grave infermità che rende il componente dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- L'attribuzione al componente dell'organismo di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'organismo di vigilanza;
- Un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo così come definiti nel modello;
- Il concretizzarsi di una delle cause di ineleggibilità sopra indicate.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata al C.d.A. ed agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

In via cautelativa, in casi particolari come ad es. nel corso di un procedimento giudiziario a proprio carico e nelle more della sentenza, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri di un componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim o la revoca dei poteri.

Il Regolamento (Allegato n. 3) cui si rimanda in questa sede, disciplinerà nomina, composizione, compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale regolamento fa parte del Modello e come tale viene approvato in prima emissione dal C.d.A. Esso quindi può essere oggetto di revisione/integrazione da parte dell'OdV stesso, nell'ambito della propria autonomia, con approvazione all'unanimità. In ogni caso il regolamento dell'OdV non potrà essere in contraddizione con la presente parte del Modello e dovrà essere ratificato dal C.d.A. per essere ritenuto valido.

L'attività di detto Organismo e l'osservanza dei principi e delle regole stabiliti nel Codice Etico (Allegato n. 2) permetteranno una gestione del FIORA che soddisfi tutti i requisiti richiesti dal Decreto.

Nel corso delle proprie attività l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza restrizioni, alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. Inoltre, qualunque soggetto, ivi compresi i componenti degli organi sociali, ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni richieste dall'Organismo stesso.

3.3. *Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*

Tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, senza ritardo e mediante specifiche comunicazioni scritte, ogni fatto e notizia relativi ad eventi che potrebbero, anche solo potenzialmente, determinare la responsabilità dell'Ente, ai sensi del D.Lgs. 231/2001; l'intento è quello di favorire una collaborazione attiva, facendo emergere quei fatti o comportamenti che possano far sorgere il sospetto di trovarsi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 43 a 56

di fronte ad un atto illecito o comunque non in linea con i principi e le regole prefissate nell'ambito del Modello.

Gli stessi inoltre sono tenuti a mettere a disposizione dell'Organismo in modo tempestivo le informazioni ed i dati da questo richiesti nel corso delle attività di vigilanza.

A tal fine, per la gestione delle segnalazioni e dei flussi informativi, costituisce punto di riferimento quanto indicato nell'art. 8 del "Regolamento per l'Organismo di Vigilanza" (Allegato 3) e nel documento "Gestione flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" (Allegato 7).

La Società adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza durante le attività di gestione della segnalazione circa l'identità di chi la trasmette all'Organismo di Vigilanza per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

A questo proposito, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 (c.d. whistleblowing), tra i canali previsti è stato anche attivato un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

E' vietato ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 44 a 56

4. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

4.1. Premessa – 4.2. Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali – 4.3. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti – 4.4. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni

4.1. Premessa

Il FIORA promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La formazione del personale di FIORA, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Funzione Risorse Umane nella più stretta cooperazione possibile con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione diretta alla corretta conoscenza del Modello deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs.231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori del FIORA e per la loro formazione.

4.2. Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali

Ogni modifica e/o aggiornamento del presente Modello di Organizzazione e Gestione è comunicata a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

-Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

4.3. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

- L'adozione del Modello è stata comunicata al momento dell'adozione stessa, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una nota da parte degli organi preposti (es. Presidente, Reponsabile Internal Audit, ecc.) avente ad oggetto l'avvenuta dotazione di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 46 a 56

un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, rimandando (eventualmente) al sito intranet aziendale per maggiori dettagli e approfondimenti¹.

- La stessa modalità di comunicazione è adottata anche in occasione di qualsivoglia aggiornamento/adeguamento del modello.

La comunicazione è corredata da una dichiarazione sottoscritta dai dipendenti - da trasmettere all'OdV - ove si attesta la materiale ricezione della documentazione informativa nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

La diffusione

La diffusione del Modello è discrezionalmente attuata dalla Società anche tramite sito *intranet* aziendale e creazione di pagine *web*, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 eventualmente corredata dalle risposte alle domande più frequenti (FAQ) in relazione alla normativa in oggetto;
- la struttura e le principali disposizioni operative del Modello adottato dal FIORA.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello Organizzativo e il D.Lgs. 231/2001. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare al FIORA una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

¹ Per il personale non dotato di pc sarà il Responsabile di Area di riferimento che provvederà a dare comunicazione dell'avvenuta adozione del Modello al dipendente e a fornirne copia.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 47 a 56

Formazione:

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ai responsabili operativi.

Viene svolta a beneficio dei responsabili operativi del FIORA nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dal FIORA all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili:

- si prevedono corsi di formazione a frequenza obbligatoria ogni qualvolta (oltre che al momento dell'adozione) sia modificato e/o aggiornato, in modo rilevante, il presente Modello dall'OdV, il quale effettuerà controlli a campione sulla frequenza ai corsi nonché sulla adeguatezza del contenuto dei programmi di corso;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 48 a 56

- deve essere svolta una attenta attività di sensibilizzazione, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello adottato dal FIORA.

4.4. *Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni*

Il FIORA promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato dal FIORA, contenenti in particolare:
 - un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita dal FIORA all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
 - la struttura e i principali disposizioni operative del Modello adottato dal FIORA;
- Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):
 - di conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
 - di impegno al rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, in base alla gravità, motivo di risoluzione del contratto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018
		Pag. 49 a 56

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali – 5.2. Sanzioni applicabili agli impiegati e ai quadri – 5.3. Sanzioni applicabili ai dirigenti – 5.4. Misure applicabili nei confronti degli amministratori e/o eventuali dirigenti non dipendenti – 5.5. Misure applicabili nei rapporti con collaboratori esterni e Partners – 5.6. Norma di chiusura.

5.1. Principi generali

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal Decreto, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto, nell'elencare gli elementi che compongono il Modello predisposto dall'impresa, espressamente prevede che quest'ultima ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello”*.

Il presente Sistema disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e per conto della Società ed è stato predisposto nel rispetto della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, nonché degli specifici contratti di lavoro applicati.

L'esercizio del potere disciplinare e l'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica eventuali conseguenze (di natura penale, amministrativa e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto, in quanto le regole di condotta previste dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'eventuale commissione dell'illecito rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

Pag. 50 a 56

Il FIORA prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, *in primis*, tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A questo proposito, ai sensi della Legge 30 novembre 2017 n. 179 (c.d. whistleblowing), sono considerate gravi infrazioni al Modello ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nello specifico:

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello o dalle procedure interne richiamate sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 6 giorni fino a 10 giorni.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

- per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

5.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'OdV, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, all'Area competente e all'Amministratore Delegato.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse devono essere immediatamente comunicate per iscritto all'OdV.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello, che in caso di mancata segnalazione saranno, comunque, sanzionati in ragione della gravità dell'illecito.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

5.3. Sanzioni applicabili ai dipendenti (quadri, responsabili e addetti)

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello o dalle procedure interne richiamate, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

Rimprovero verbale o scritto:

- √ inosservanza di lieve entità delle prescrizioni del Modello o dalle procedure interne richiamate senza che ciò configuri una mancanza più grave;
- √ tolleranza o omessa segnalazione, di lievi irregolarità commesse da altri dipendenti;
- √ lieve ritardo nel fornire informazioni e documenti richiesti dall'OdV nell'espletamento delle attività di vigilanza.

Multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale:

- √ mancanze di lieve entità punibili con il rimprovero ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza;

- √ omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri dipendenti;
- √ ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo fino a 5 giorni:

- √ inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello o dalle procedure interne richiamate o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso;
- √ Recidiva delle mancanze punite con la multa;
- √ Reiterata recidiva delle mancanze punite con il rimprovero.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo da 6 fino a 10 giorni:

- √ mancanze punibili con la sospensione per un periodo di 5 giorni ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza;
- √ omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri soggetti che siano tali da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi;
- √ recidiva delle mancanze punite con la sospensione fino a 5 giorni;
- √ reiterata recidiva delle mancanze punite con la multa.

Licenziamento con preavviso per giustificato motivo:

- √ violazione delle prescrizioni del Modello o dalle procedure interne richiamate con un comportamento fraudolento o caratterizzato da colpa grave tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto e riconducibile all'operato del FIORA.
- √ recidiva delle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001		
	PARTE GENERALE		
	Versione 04	Data: 28/02/2018	Pag. 54 a 56

√ reiterata recidiva delle mancanze punite con la sospensione fino a 5 giorni.

Licenziamento senza preavviso per giusta causa:

√ comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello o dalle procedure interne richiamate e tale da configurare un reato con la possibile applicazione a carico del FIORA delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

5.4. Sanzioni applicabili ai dirigenti

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nel Fiora è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, sulla base della vigente normativa, si ritiene che la risoluzione del rapporto, sia l'unica sanzione applicabile (casistica non esaustiva: inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti; violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di rischio imminente di commissione di reato sanzionato dal Decreto o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda).

L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente della Società ponga in essere un comportamento in violazione alle regole che compongono il Modello o dalle procedure interne richiamate, tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente. La misura disciplinare in esame è applicata nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018
		Pag. 55 a 56

5.5. Misure applicabili nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori del FIORA, sarà cura dell'Organismo di Vigilanza darne immediata comunicazione – mediante relazione scritta – al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale dell'azienda, i quali provvederanno ad assumere le opportune misure previste dalla normativa vigente e/o contrattuali. Le eventuali infrazioni e violazioni del Modello e del Codice Etico compiute da componenti il Consiglio di Amministrazione o da Sindaci della Società verranno tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale nel loro complesso per la valutazione degli opportuni provvedimenti.

5.6. Misure applicabili nei rapporti con collaboratori esterni e partners

Qualora si verificano fatti che possano integrare violazioni del Modello da parte dei collaboratori esterni e dei *Partners*, l'Organismo di Vigilanza provvede a darne comunicazione – mediante relazione scritta – all'Amministratore Delegato e al Responsabile dell'Area alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono.

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal Decreto, saranno previste sanzioni disciplinari che regolino anche i rapporti che la Società instaura con siffatti soggetti.

Segnatamente, a titolo meramente esemplificativo, nei contratti stipulati tra FIORA e collaboratori o controparti commerciali, potranno essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano appunto la risoluzione del contratto, ovvero clausole penali che sanzionino le controparti contrattuali che tengano comportamenti contrari ai principi contenuti nel presente Modello e integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto. In ogni caso resta salvo e impregiudicato il diritto del FIORA di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AI SENSI DEL D.LGS 231/2001	
	PARTE GENERALE	
	Versione 04	Data: 28/02/2018

danno a carico della Società. A tal fine, si consiglia la consegna di copia del Modello alle controparti contrattuali.

5.7. Norma di chiusura

Come già anticipato al paragrafo 5.1., l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'Azienda ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale. Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, la Società, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito dal FIORA e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.