MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

VERSIONE IV^

REVISIONE 03

APRILE 2023

Parte Generale

Sommario

Parte Generale 1

1. La normativa 3
2. Il Modello 10
3. L'Organismo di Vigilanza 17
4. I flussi informativi verso gli Organismi deputati al controllo 21
5. Il Sistema Disciplinare 25
6. La formazione e l'informazione 29

Ed.	REV	DESCRIZIONE	DATA
I^	00	**Prima emissione**	10/2015
II^	01	Prima revisione	07/2017
III^	02	Seconda revisione	09/2018
IV^	03	**Seconda emissione**	04/2023

1. La normativa

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per i reati tassativamente elencati e commessi nel Decreto nel loro interesse o vantaggio. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

L'art. 5 del suddetto decreto ritiene l'ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso[1];
b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra[2].

Gli elementi costitutivi dell'interesse e del vantaggio dell'ente, contemplati nell'art. 5, quali criteri di ascrizione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, hanno valenza alternativa e significati diversi. L'interesse esprime la direzione finalistica della condotta delittuosa della persona fisica, verificabile in una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento): l'interesse attiene al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta

[1] A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

[2] Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con l'Ente un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

a cagionare un beneficio per l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita. Il vantaggio è il risultato materiale dell'azione delittuosa e assume quindi connotati oggettivi potendo essere conseguito dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse ed è dunque verificabile solo *ex post*.

L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli enti e quindi gli interessi economici dei soci. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.2 I reati

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie: **(a)** reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico, **(b)** reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, **(c)** reati in materia societaria (ivi compresi i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati), **(d)** reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, **(e)** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, **(f)** reati contro la personalità individuali, **(g)** reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato, **(h)** delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, **(i)** ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio **(j)** reati transnazionali, **(k)** delitti informatici e di trattamento illecito di dati, **(l)** delitti in materia di violazione del diritto di autore, **(m)** delitti contro l'industria e commercio, **(n)** delitti di criminalità organizzata, **(o)** delitti contro l'amministrazione della giustizia, **(p)** reati ambientali, **(q)** delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero, **(r)** delitti in tema di razzismo e xenofobia; **(s)** reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;

(t) reati tributari; **(u)** delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti; **(v)** contrabbando; **(z)** delitti contro il patrimonio culturale.

Per un dettaglio sui reati ricompresi, si rimanda al riferimento compreso nell'Allegato 1.

1.3 I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

1.4 Le sanzioni previste

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1) sanzioni pecuniarie;
2) sanzioni interdittive;
3) confisca;
4) pubblicazione della sentenza.

1) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.
La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

a) della gravità del fatto;
b) del grado della responsabilità dell'ente;
c) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

2) Le sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.
In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo all'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
c) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.
La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 7 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

a) in caso di reiterazione del fatto delittuoso;

b) in caso di profitto di rilevante entità;

c) in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del d. Lgs. 231/2001[1], quando ricorre una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

3) La confisca

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.
Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In realtà il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna. La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 che prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente.
L'art. 15, comma 4 prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorquando questa sia disposta da parte del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica

necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione).
Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittive.

4) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.
La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

1.5 I delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.6 La colpevolezza dell'Ente

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato.
Se si tratta di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, si presume la responsabilità dell'ente, a meno che esso dimostri che:

1) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione e controllo** idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;

2) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**;

3) le persone abbiano commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;

4) non vi sia stata omessa o insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo di controllo.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

2. Il Modello

2.1 Lo scopo del Modello

Lo scopo del Modello Organizzativo è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, mediante la individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.
Attraverso l'adozione del Modello, CSE Parma (di seguito anche "l'Ente") si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- fissare i valori dell'etica e il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'Ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da CSE Parma, in quanto le stesse (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire all'Ente, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo, introdotto dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di *common law* (conosciuti anche come *compliance programme*), costituisce un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato presupposto ai sensi dei Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.
L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di CSE consapevoli dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti del CSE;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata da CSE in quanto, anche nei casi in cui l'Ente potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai quei principi di correttezza e trasparenza che CSE intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire al CSE lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa;
- assicurare a CSE l'efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy regionali

Tra le finalità del modello vi è anche quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse di CSE, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività di CSE.

Il CSE, Ente paritetico territoriale di Parma unificato per la formazione e la sicurezza (CPT/CSE Edile) per l'industria e l'artigianato dell'edilizia della provincia di PARMA, ha sede legale e operativa a Parma in Via Nobel n°13/a.
Non ha scopo di lucro ed è lo strumento per il perseguimento dei fini istituzionali previsti dal proprio statuto e dai contratti ed accordi collettivi stipulati fra:
1) ANCE, Associazioni Artigiane della Confartigianato e CNA e le Federazioni nazionali dei lavoratori (FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL);
2) nonché tra le stesse Associazioni degli imprenditori edili territoriali e la FENEALUIL, la FILCA-CISL e la FILLEA-CGIL della provincia di Parma.
Il CSE è per l'edilizia l'organismo paritetico di cui all'art. 26 del Decreto legislativo n.81 del 18.5.2008.
Il CSE fa parte del sistema nazionale paritetico di categoria coordinato per la formazione dal FORMEDIL nazionale e regionale e per la sicurezza dalla CNCPT, secondo quanto previsto dai contratti ed accordi collettivi di cui sopra.

Il CSE è retto da un Consiglio di Amministrazione paritetico composto di 12 componenti nominati rispettivamente:

n. 3 dall'Unione Parnense degli Industriali (Sezione Costruttori edili);

n. 1 da APLA Confartigianato di Parma;

n. 1 da GlA di Parma;

n. 1 da CNA di Parma

n. 6 dalle Organizzazioni dei lavoratori edili ed affini della provincia di Parma (2 Fillea, 2 Filca., 2 Feneal) di cui sopra.

Le attività del CSE si esplicano in due aree operative, formazione e sicurezza, strettamente integrate tra di loro.

Per la stessa natura contrattuale di Ente costituito dalle Parti Sociali dell'edilizia l'intento di CSE è quello di promuovere, con l'attività di formazione, lo sviluppo del settore edile secondo i principi delle normative e dei contratti collettivi vigenti.

Con il monitoraggio per la sicurezza, CSE promuove lo sviluppo locale della comunità parmense, favorendo lo sviluppo di una società con addetti ai lavori competenti, attenta all' introduzione e allo sviluppo delle discipline di prevenzione in materia di sicurezza e salute, capace di riconoscere e valorizzare le risorse che la compongono, le competenze e le potenzialità presenti, le differenze di genere, culturali ed etniche, promovendo benessere, integrazione e sviluppo sociale.

Al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nell'esercizio dell'attività CSE ha adottato un modello di organizzazione gestione e controllo adeguato ed in linea con le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nella redazione di questo modello è stata eseguita un'accurata analisi delle aree organizzative e gestionali più esposte, all'interno delle quali potrebbero essere commessi reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del modello sono adottate con provvedimento del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio ha delegato ad interim la Direzione del CSE ad operare come responsabile del Servizio di Gestione con mansioni anche di Compliance manager. Nell'ambito dell'Unità Operativa sono presenti formali procedure per l'attività di internal auditing.

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per CSE, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e, in particolare, a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell'Ente.

Nella redazione del modello, CSE si è richiamata ai principi generali indicati nel Codice di comportamento adottato dalla società.

Come previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, è demandato all'Organismo di Vigilanza il controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel modello adottato; mentre le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento.
Comportamenti non conformi con il modello o con i documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dalle regole sanzionatorie introdotte da CSE. Tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

Ogni azione ed operazione di CSE deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività aziendali è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché nessuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.
In tutti i contratti stipulati da CSE sono riportate clausole che vincolano al rispetto del Codice di comportamento, nonché delle regole di condotta e delle procedure stabilite nel modello; la violazione delle clausole richiamate è causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, CSE ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni di CSE che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza. Sono predisposte misure di sicurezza ed igiene sul lavoro rispondenti agli standard indicati dalla normativa e legislazione vigente in materia, volte alla salvaguardia dei lavoratori e per le quali i responsabili dell'organizzazione fanno riferimento ai soli criteri della qualità e dell'efficienza, tenendo conto delle innovazioni tecniche e scientifiche intervenute.
È definito un programma di formazione ed aggiornamento del personale a tutti i livelli ai principi del Codice di comportamento e delle procedure definite in accordo con il presente documento.

È previsto un sistema disciplinare e sanzionatorio, nei confronti del personale a tutti i livelli, per il caso di violazione dei principi contenuti nel Codice e nelle procedure previste.

In sede di assunzione di cittadini extracomunitari è fatto obbligo verificare l'esistenza e la validità dei documenti richiesti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto del Codice e delle procedure previste.

Le suddette regole di condotta sono applicate attraverso la definizione di un Codice di comportamento dettagliato, delle procedure e dei regolamenti (per esempio per l'Organismo di vigilanza o per gli aspetti sanzionatori).

2.2 Il rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello organizzativo e gestionale è quello di rischio accettabile. Infatti ai fini dell'applicazione delle norme del decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

2.3 Le fasi di costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello Organizzativo si articola nelle fasi di seguito descritte:

1) Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale e interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale e nell'amministrazione, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

2) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le Funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti. Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi:

1. identificazione e ponderazione dei due macro assi per l'analisi del rischio:
   - asse probabilità, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;

- asse impatto, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio;

2. assegnazione e ponderazione, per ognuno dei macro assi;

3. assegnazione di uno *scoring* ad ogni parametro di valutazione sulla base di una scala qualitativa (ad es. molto basso - basso - medio- alto - molto alto);

4. definizione dello *scoring finale* (di asse e totale).

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività/processi sensibili.

3) Disegno del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, CSE Parma ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti le prescrizioni del Decreto.

2.4 L'aggiornamento del Modello

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza dell'amministrazione dell'Ente.

2.5 La struttura e le caratteristiche del Modello

Il presente Modello è costituito da:

- una "Parte Generale", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza.

- una "Parte Speciale", focalizzata sulle aree di attività ed i processi strumentali ritenuti "sensibili", le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 L'identificazione e la nomina

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001), denominato Organismo di Vigilanza (in seguito anche "O.d.V.").
L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e deve essere caratterizzato da continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'Ente e deve essere svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

L'O.d.V. s'interfaccia direttamente con i vertici dell'Ente, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati. CSE Parma ritiene di conferire la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un organo composto in forma esterna rispetto all'Ente, nominato dall'amministrazione dopo un'attenta verifica della qualifica e dell'esperienza nelle materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in materia contabile, di *risk assessment*, *internal auditing*, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

L'O.d.V. è indipendente da CSE Parma e pertanto:

1. non deve essere legato all'Ente da un altro rapporto di lavoro o da un rapporto di prestazione d'opera continuativa, ovvero da rapporti che ne compromettano l'indipendenza;
2. non deve avere rapporti di parentela con l'amministrazione, idonei a ridurne

l'autonomia di giudizio;

L'Organismo di Vigilanza:

- riporta direttamente all'amministrazione, a richiesta e con flussi periodici definiti;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. Allo scopo, e con la volontà di garantire un'assidua attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si può avvalere di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- è dotato di un proprio regolamento, denominato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza" redatto dall'Organismo stesso in occasione della verifica di insediamento;
- è dotato di un *budget* di spesa per il periodo in cui resta in carica, suplettivo rispetto al compenso e concordato in sede di nomina.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di 3 anni.

L'Organismo si riunisce con cadenza tipicamente semestrale, anche se ciò non è vincolante, anche in videoconferenza, e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza".

Sono cause di ineleggibilità e incompatibilità alla qualifica di Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- essere membro munito di deleghe operative in CSE Parma o di Società da questa in qualsivoglia forma controllate e/o partecipate nonché di Società in qualsivoglia forma controllanti e/o partecipanti;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui in precedenza;
- aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;

- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p. per delitti non colposi e per reati puniti a titolo di dolo o di colpa richiamati nell'ambito del D.Lgs 231/2001.

3.2 La revoca e la sostituzione

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo, modifiche alla sua struttura (nomina, revoche, ecc), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente tramite specifica delibera dell'amministrazione.

La revoca può avvenire unicamente per giusta causa, opportunamente documentata.
A tale proposito, per giusta causa dovrà intendersi:

- un grave inadempimento ai propri doveri;
- una sentenza di condanna dell'Ente ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001).

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità sopra individuate, l'amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'amministrazione deve dichiarare l'eventuale avvenuta decadenza dell'Organismo.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza dell'Organismo di Vigilanza, l'amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto in modo tempestivo. In ogni situazione, l'O.d.V. potrà comunque adottare ogni provvedimento che ritenga indifferibile per far fronte a situazioni di emergenza.

3.3 I requisiti

I requisiti per la nomina dell'Organismo di Vigilanza sono inderogabili e riconducibili a:

- autonomia e indipendenza. Queste mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati;
- professionalità. L'O.d.V. è un Organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, *flow charting*, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obbiettività di giudizio;
- continuità di azione. L'O.d.V. è un Organismo adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.

3.4 Le funzioni e i poteri

All'Organismo di Vigilanza di CSE Parma è affidato il compito di vigilare:

a. sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, dei consulenti e delle imprese controparti nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
b. sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs 231/2001 (i Reati);
c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
d. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

4. I flussi informativi verso gli Organismi deputati al controllo

4.1 Gli obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento del Modello, l'O.d.V. è destinatario di:

- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'O.d.V. stesso;
- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, avvenute o in corso di esecuzione.

Informazioni

In ambito aziendale, i responsabili di Funzione di CSE Parma, appositamente nominati allo scopo dall'O.d.V. devono comunicare allo stesso Organismo di Vigilanza:

- su richiesta dello stesso O.d.V. e con le modalità da questo definite, le informazioni e le attività di controllo svolte, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'O.d.V. in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello;
- su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:
    - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, dal Tribunale o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
    - richieste di assistenza Legale inoltrate dai irigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;

- operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni di Aziende o loro rami, operazioni di fusione, scissione, scorporo, anche di società controllate o partecipate nonché tutte le operazioni che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello 231, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- il sistema dei poteri di firma aziendale e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- le segnalazioni e/o notizie relative ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Segnalazioni

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta. Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse dell'Ente nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali l'Ente provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello 231 adottato.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

4.2 Le modalità di trasmissione delle informazioni e delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e la loro valutazione

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali, ovvero a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, devono essere effettuate per iscritto e in forma non anonima. L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CSE Parma o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;
- le segnalazioni devono essere inviate dall'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste;
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. L'O.d.V., inoltre, adotta le misure ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello 231 dando corso alle comunicazioni utili all'applicazione di eventuali sanzioni, deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire la raccolta di tutte le informazioni ritenute necessarie dall'Organismo di Vigilanza stesso per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Si sottolinea che sull'Organismo di Vigilanza non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.

La trasmissione delle informazioni obbligatorie nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, viene effettuata mediante posta elettronica all'indirizzo mail dedicato.
Tramite la stessa modalità, è possibile inoltre comunicare con l'Organismo di Vigilanza in caso di richieste di "informazioni" riguardanti aspetti operativi di comprensione ed utilizzo del Modello 231 o richiedere un incontro per comunicare di persona con l'Organismo di Vigilanza.

In seguito all'entrata in vigore della Legge n. 179 del 30 novembre 2017, occorre prevedere canali di segnalazione alternativi a quello dell'Organismo di Vigilanza, di cui almeno uno idoneo a garantire il *whistleblower* e la sua identità, nonché tutte le misure ulteriori necessarie per scongiurare il rischio che sia rivelata l'identità del segnalante, salva la non opponibilità, come nel caso in cui l'Autorità Giudiziaria, ad esempio, abbia necessità di identificare il segnalante e assumerne le dichiarazioni.
Con la stessa norma viene fissato il divieto di atti discriminatori nel confronti del segnalante un fatto presuntivamente illecito, ovviamente fatti salvi i casi di accertate responsabilità di natura civile (come nel caso di illeciti disciplinari conseguenti ai contenuti ingiuriosi della segnalazione) o penale, nel caso, ad esempio di segnalazioni di portata calunniosa in quanto indirizzate anche alla Procura o a soggetti che a questa hanno l'obbligo di riferire, o quando ancora la segnalazione dovesse essere condita con evidenze risultanti false. Detta norma prevede l'ampliamento del sistema sanzionatorio con la previsione di violazioni specifiche in tema di divieti di comportamenti ritorsivi.

A tal proposito, e in ottemperanza alla Legge n. 179/2017 "Whistleblowing", l'Ente ha regolamentato il processo di gestione delle segnalazioni effettuate da chi rileva un comportamento illecito o una violazione dei contenuti del Codice Etico o dei protocolli del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo. In particolare, la persona che intende effettuare una segnalazione deve inoltrarla a mezzo e-mail da inviare ad un apposito ed esclusivo indirizzo di posta elettronica dedicato.
Anche in questo caso le segnalazioni saranno gestite in maniera riservata. La segnalazione dovrà essere effettuata descrivendo in modo chiaro e circostanziato il fatto in questione indicando ogni elemento preciso posto a supporto di quanto segnalato.

4.3 La raccolta e la conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* inviato all'Organismo di Vigilanza è conservato da quest'ultimo in un apposito *data base* (informatico o cartaceo).

L'Organismo di Vigilanza definisce le regole e le modalità di accesso al *data base* nel rispetto della legislazione vigente in materia di riservatezza e protezione dei dati e, in particolare, in ottemperanza a quanto stabilito dal Regolamento europeo GDPR 2016/679.

5. Il Sistema Disciplinare

5.1 I principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo 231/2001, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità dell'Ente in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto dell'Ente, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare nel primo caso, di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nel secondo caso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i Modelli 231 e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo

non doveroso ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

5.2 Le sanzioni per i lavoratori

Il presente Modello 231 costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro. Il documento costituirà altresì codice disciplinare e, pertanto, dovrà essere disponibile in luogo accessibile a tutti.
Pertanto, i soggetti ai quali il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute e ad uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta. Fermo il diritto al risarcimento del danno, l'eventuale inadempimento a tali obblighi sarà sanzionato disciplinarmente nel rispetto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/1970 nonché del CCNL applicato. A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **RICHIAMO VERBALE** o **AMMONIZIONE SCRITTA** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello 231 (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
2. potrà essere inflitto il provvedimento della **MULTA** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti ripetutamente, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso; ciò a prescindere dall'accertamento ed eventuale contestazione della singola violazione;
3. incorrerà nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** il lavoratore che compia atti che espongano l'Ente ad una situazione oggettiva di pericolo disattendendo le procedure interne o tenendo, (nell'espletamento di attività nelle aree a

rischio), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. In tali comportamenti infatti si ravvisa la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda;

4. sarà inflitto il provvedimento del **LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO** al lavoratore che tenga, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;
5. potrà incorrere nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il lavoratore che tenga, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto. Detto comportamento infatti è tale da far venir meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei confronti del lavoratore in quanto può causare un grave pregiudizio per l'azienda.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni preposte.
In particolare per quanto concerne il personale, nel caso di violazione dei principi generali del Modello 231 o delle procedure aziendali, l'Organo competente a rilevare infrazioni e applicare sanzioni è l'amministrazione o soggetto o organo da questo delegato, che provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei e proporzionati in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimenti alle obbligazioni e prescrizioni scaturenti dal rapporto di lavoro.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;

- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- dell'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per l'Ente e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse dell'Ente stessa;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei componenti degli Organi di controllo

In caso di violazione della normativa vigente e del Modello Organizzativo da parte di amministratori dell'Ente, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo di controllo e l'Assemblea dei Soci ove necessario.
Nel caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti degli Organi di controllo, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Collegio Sindacale e l'amministrazione, i quali, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge.

5.4 Le misure nei confronti dei consulenti e dei terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati all'Ente da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto da parte del terzo contraente, richiedano l'assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti

idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge

6. La formazione e l'informazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di CSE Parma garantire corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza che sovrintende all'attività operando in collaborazione con l'amministrazione.

Il presente Modello 231 è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, l'Ente si impegna a rendere disponibile, in formato cartaceo/elettronico, presso la reception o presso le aree comuni, il materiale dedicato all'argomento debitamente aggiornato.

Ai nuovi assunti viene consegnato un documento informativo, costituito dal Modello e dal Codice Etico, al fine di portare a conoscenza del dipendente le principali tematiche *ex* D.lgs 231/01. Le suddette tematiche sono oggetto dell'attività di 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'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente.

E' compito dell'amministrazione o altra funzione delegata:

- provvedere alla definizione di un programma annuale di aggiornamento da condividere con l'O.d.V. di CSE Parma, che preveda, in conformità a quanto indicato nel Modello, un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario annuale da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'O.d.V. di CSE Parma

Sarà di converso cura dell'O.d.V., dell'amministrazione o altra funzione delegata in merito a:

- modifiche della normativa di riferimento in guisa di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".