

**MODELLO**  
**DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E**  
**CONTROLLO**  
**PARTE GENERALE**  
**D. L.gs 231/01**

**Approvato con delibera dell'Amministratore Unico**

**Arch. Luca Carosi**

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Rev 1/2020
---	---	---------------

## SOMMARIO

<b>1.</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI DELLA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.....</b>	<b>4</b>
1.1.	Esonero dalla responsabilità: .....	9
1.2.	Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni .....	10
1.3.	Modelli organizzativi dell'Ente e linee guida operative.....	12
1.4.	Principio di legalità.....	13
1.5.	Successione delle leggi.....	13
<b>2.</b>	<b>CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA.....</b>	<b>14</b>
2.2	Fonte del Modello: le linee guida di Confindustria.....	19
<b>3</b>	<b>ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CASARCHITETTURA S.R.L. ....</b>	<b>23</b>
3.1	Forma Giuridica dell'Ente .....	23
3.2	Oggetto sociale. ....	24
3.3	Campo di applicazione. ....	25
3.4	Adozione del modello: obiettivi perseguiti con l'adozione del modello da parte di CASARCHITETTURA Srl .....	28
3.4.	Funzione del modello. ....	29
3.5	Funzione del modello. Parte generale e parti speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato. ....	30
3.6	Adozione ed applicazione del modello da parte di CASARCHITETTURA Srl.....	32
3.7.	Sistema di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del modello.....	32
3.8	Whistleblowing: .....	35
3.8.1	La normativa e la modalità di funzionamento in Italia.....	36
3.8.2	Whistleblower .....	36
3.8.3	La giurisprudenza sul <i>whistleblowing</i> .....	38
3.9	Linee guida anticorruzione. ....	38
3.9.1	Piano anticorruzione.....	39
<b>4</b>	<b>CRITERI SOGGETTIVI: CRITERI DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVA .....</b>	<b>40</b>
4.1	Autonomia delle responsabilità dell'Ente .....	41
<b>5</b>	<b>VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN CASARCHITETTURA SRL .....</b>	<b>42</b>
5.1	Definizione del reato presupposto. ....	42
5.1.1	Reato presupposto ex art. 25 septies D.Lgs. 231/01 e COVID-19. ....	42
5.2	Avvio e <i>RiskAssessment</i> . ....	44
<b>6.</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>47</b>
6.1	Identificazione dell'organismo di controllo interno .....	47
6.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV) .....	49
6.2.1	I poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	49

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	2
	PARTE GENERALE		

6.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza .....	53
6.4.1 Documenti di riferimento .....	53
6.4.2 .Responsabilità .....	53
6.4.3 .Gli obblighi di informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale.....	54
6.4.4 Informativa nei confronti dell'Amministratore Unico e degli organi di controllo, ove presenti e/o nominati .....	54
6.4.5 Tipologia della segnalazioni e modalità operative: .....	55
6.4.6 Oggetto della segnalazione.....	56
6.4.7 Obblighi di segnalazione.....	58
6.4.9. Trattamento della segnalazione .....	58
<b>7. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>62</b>
7.1 Principi generali.....	62
7.2 Misure nei confronti degli Organi Societari.....	63
7.3 Sanzioni per i dipendenti.....	63
7.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni .....	64
7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV.....	65
7.6 Diffusione dei sistemi disciplinari .....	65
7.7. Verifiche periodiche .....	65
<b>8. MODELLO E CODICE ETICO .....</b>	<b>66</b>
8.1 Contenuti .....	67
8.2 Ambito di Applicazione: .....	67
<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>69</b>
<b>ALLEGATO 1.....</b>	<b>73</b>
<b>"Atto costitutivo e Statuto" .....</b>	<b>73</b>
<b>ALLEGATO 2.....</b>	<b>74</b>
<b>VISURA STORICA AL 19.11.2020.....</b>	<b>74</b>

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI DELLA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, adeguando la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l’Italia ha aderito.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti e per l’effetto gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non avevano subito le conseguenze di reati commessi a vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

La responsabilità amministrativa dell’Ente sussiste anche quando l’autore del reato non sia stato identificato, non sia imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

Il regime di responsabilità a carico dell’impresa è configurabile per reati commessi dalle figure che al suo interno rivestono funzioni apicali ovvero di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente ancorchè operino in un’unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo o che siano sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di questi soggetti.

Il D.Lgs 231/01 definisce i reati presupposto da intendersi come un fatto criminoso che rappresenta, a sua volta, la condizione per la commissione di un altro reato. Il reato presupposto, detto in altri termini costituisce, pertanto, l’antecedente necessario per la concretizzazione di un altro tipo di reato.

Le maggiori novità legislative relative all’ampliamento dei reati presupposto del D.Ls 231/01 si riferiscono ai bienni 2016/2017 e 2019/2020 con un importante ampliamento dei reati presupposto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	4
	PARTE GENERALE		

Le recenti modifiche normative, infatti, hanno portato ad inserire nel novero dei reati ascrivibili ad Enti e Società i reati societari, i reati tributari il contrabbando oltre all'estensione di reati presupposti transfrontalieri.

Nello specifico:

- a) la modifica del reato della Corruzione tra Privati, attraverso l'inasprimento della sanzione pecuniaria sancita dal D.Lgs. 231/01, che a seguito della norma oscilla tra le 400 e le 600 quote.
  - Sanzione pecuniaria: tra € 103.200,00 e € 929.400,00
  - Sanzione interdittiva: da 3 mesi a 24 mesi
- b) l'introduzione del nuovo reato-presupposto di Istigazione alla Corruzione tra Privati, con sanzione pecuniaria determinata fra le 200 e le 400 quote.
  - Sanzione pecuniaria: tra € 51.600,00 e € 619.600,00
  - Sanzione interdittiva: da 3 mesi a 24 mesi
- c) l'inserimento del reato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"; il reato, previsto nell'art 25-*quinquies*, comma 1, lettera a) del D.Lgs 231/2001, tratta i delitti contro la personalità individuale. L'illecito dell'ente è punibile con la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.
  - Sanzione pecuniaria: oscilla tra € 103.200,00 e € 1.549.000,00.
  - Sanzione interdittiva: non inferiore a un anno

L'attuale art. 603-bis del codice penale recita (*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*): salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- I. recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- II. utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

d) L'immissione dei reati c.d. societari tra cui:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	5
	PARTE GENERALE		

- Reato di autoriciclaggio (introdotto nell'art. 25-octies): vengono puniti coloro che occultano proventi derivanti da crimini propri, come ad esempio: l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali.
- Reati contro l'ambiente (integrando dunque l'art. 25-undecies): sono stati inseriti tra i reati ambientali il disastro ambientale, delitti colposi contro l'ambiente, traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività.
- False comunicazioni sociali (ampliando l'art. 25-ter): Vengono puniti coloro che, al fine di conseguire un ingiusto profitto, consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero riguardanti la redazione di documenti contabili societari; ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene.

Ai fini dell'efficacia del Modello, in un approccio d'impresa volto a tutelare il patrimonio dell'Ente e ad evitare l'applicazione di sanzioni interdittive che penalizzino l'attività societaria, si rende dunque necessario aggiornare i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 con i nuovi reati introdotti nel corso degli anni oltre che a seguito di variazioni nella *governance*, nei processi e nelle procedure/protocolli di riferimento interni.

e) l'introduzione dei reati tributari tramite l'inserimento, da parte del legislatore, dell'art. 25 *quinquedecies* DLs. 231/01 tra cui si annoverano:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 1, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'articolo 3, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 1, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	6
	PARTE GENERALE		

500 quote;

- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'articolo 10, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'articolo 11, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

Le prime aree a rischio saranno, quindi, da ricercare nella corretta tenuta della documentazione contabile e nel complesso delle attività dichiarative volte alla determinazione dei tributi, che ogni società o ente, dalla più piccola S.r.l. alla multinazionale, è ugualmente tenuta a svolgere. Va precisato, inoltre, come non sia sufficiente a eliminare il rischio l'aver scelto di esternalizzare tali attività. Invero, in questi casi, può sempre quantomeno ravvisarsi l'onere di predisporre adeguate cautele organizzative al fine di monitorare la costante professionalità e correttezza dell'incaricato.

In secondo luogo, dovranno essere attenzionate le procedure di gestione dei rapporti con i fornitori, con particolare riguardo al processo di selezione e adeguata identificazione della controparte.

- f) Ultimo aggiornamento sotto il profilo cronologico è legato **al provvedimento D.Lgs.n.75 del 14 Luglio 2020** “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale” con l’inserimento dell’Art. 25-sexiesdecies (Reato di contrabbando), modifiche regole Art.24 e 25 D.Lgs.n.231/01, ampliamento reati tributari dell’Art.25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231, modifiche Artt. c.p. 316,316-ter,319-quater,322-bis, 640 e inserimento nuovi Artt. 356 c.p., 2 L.898/86 e.323 c.p. che hanno interessato il corpo degli Artt. 24 e 25 del D.Lgs.n.231. Le sanzioni a cui l’azienda o ente in genere potrebbe andare incontro sono particolarmente pesanti e applicabili anche in via cautelare. Si tratta di sanzioni interdittive (interdizione, anche fino ad un anno per alcuni reati, dall’esercizio dell’attività; sospensione o revoca di autorizzazioni/ licenze/ concessioni; mancata ammissione a gare di fornitura della P.A.; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare i propri beni o servizi, etc.), pecuniarie

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	7
	PARTE GENERALE		

calcolate con il sistema delle quote che variano in base al reato ed alla gravità della responsabilità dell'azienda ed infine confisca del profitto del reato con pubblicazione della sentenza. Per il dipendente giudicato colpevole invece le sanzioni sono quelle previste dal Codice Penale.

Quindi, ad oggi, le fattispecie di reato rilevanti sono molteplici, tra cui:

- delitti contro la pubblica amministrazione, come induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato ecc.;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- reati societari, quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea ecc.;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, incluso il finanziamento ai suddetti fini;
- delitti contro la personalità individuale, ad esempio lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato);
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- delitti di criminalità organizzata;
- reati ambientali;
- reati di impegno di cittadini di paese terzi il cui soggetto è irregolare;
- gioco d'azzardo e frode in competizioni sportive;
- reati tributari;
- contrabbando.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 1/2020	8
---	--	--------------------	---

## 1.1. Esonero dalla responsabilità:

L'art. 6 del decreto legislativo 231/01 contempla tuttavia una forma di **esonero** di responsabilità qualora l'Ente dimostri, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati presupposto considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato il **modello di organizzazione, gestione e controllo** idoneo a prevenire la realizzazione dei suddetti reati provando, quindi, che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa o di vigilanza"

L'Ente si deve difendere dimostrando l'esistenza congiunta di tutti i requisiti richiesti dal DLgs. 231/01, con modalità diverse in funzione di chi è stato imputato di reato: apicale o sottoposto.

Nel primo caso, se l'Ente vuole essere esentato dalla responsabilità deve dimostrare, con onere della prova a suo carico:

1. di aver messo in atto azioni di prevenzione di commissione del reato quali:
  - ✓ aver adottato un modello organizzativo di prevenzione e controllo;
  - ✓ averlo attuato;
  - ✓ aver vigilato sul suo funzionamento.
2. Che la figura apicale responsabile della condotta ha commesso il reato lo ha fatto aggirando fraudolentemente il modello organizzativo;
3. Che l'Organismo di Vigilanza abbia fatto il suo dovere non attuando comportamenti omisivi o negligenti.

Nel caso, invece, di reato commesso da sottoposto di figura apicale, l'Ente non è responsabile se la pubblica accusa (con ribaltamento dell'onere della prova rispetto agli apicali) non riesce a dimostrare che:

- la commissione di reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali,

**oppure**

- l'inesistenza nel MOG della direzione e della vigilanza da parte degli apicali sui sottoposti, e che per l'effetto il modello non risponda ai criteri di efficienza o che i

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	9
	PARTE GENERALE		

meccanismi di direzione e vigilanza non abbiano funzionato.

Riprendendo, per concludere, il dettato normativo del decreto 231/01; la società non deve rispondere degli illeciti commessi se prova che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un *organismo della società* dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato *eludendo fraudolentemente* i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

## 1.2. Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina –introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale –la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (Enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione UE del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche con corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi interna-

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	10
	PARTE GENERALE		

zionali e istituisce -allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - la responsabilità della *societas*, considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'Ente” (così la “Commissione Grosso” nella relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo. La scelta legislativa muove, altresì, dalla convinzione che vi siano reati che possono essere resi più agevoli o che possono condurre a conseguenze più gravi, proprio attraverso un utilizzo indebito e distorto delle strutture societarie. Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001, prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, ivi compresa **la sanzione “capitale” dell'interdizione dall'esercizio dell'attività**. La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo stesso solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore ossia la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli Enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto ad un reato commesso nell'interesse dell'Ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche vantaggio (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società.

Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	11
	PARTE GENERALE		

responsabilità dell'Ente, versandosi in una situazione di assoluta estraneità dello stesso al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'Ente qualora il reato sia commesso:

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

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza.

Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

### 1.3. Modelli organizzativi dell'Ente e linee guida operative

Il legislatore si è preoccupato di delineare, all'interno del decreto, quello che deve essere il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione considerati efficaci per prevenire il rischio di commissione dei reati indicati. Nello specifico, la norma indica che le imprese devono:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	12
	PARTE GENERALE		

4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle previsioni normative, dunque, è possibile individuare alcuni passi operativi che le imprese dovrebbero compiere per realizzare all'interno delle proprie realtà dei **modelli di organizzazione e gestione** coerenti con i requisiti specifici contenuti nel decreto legislativo 231/01.

#### 1.4. Principio di legalità

L'articolo 2 del D. Lgs. 231/01, riproducendo il testo dell'art. 1 c.p., introduce nel Decreto il principio di legalità nella sua accezione classica e tassativa, ovvero basato sulla riserva di legge e sulla irretroattività della norma giuridica.

Ne consegue da ciò che l'Ente non può essere ritenuto responsabile se l'ipotesi criminosa contestata e le relative sanzioni non siano previste in maniera espressa e chiara nella lista dei reati presupposto contemplati nel D. Lgs. 231/01, che dovrà essere entrato in vigore prima della commissione del fatto.

Quindi, punto di partenza essenziale del Decreto è l'art. 25 secondo comma della Costituzione che sancisce il fondamentale principio di legalità penale, "*nullum crimen sine lege*".

#### 1.5. Successione delle leggi

Il divieto di retroattività (previsto dal codice penale all'art. 2, comma 1) è di fatto desumibile dal principio di legalità, già trattato all'art. 2, D. Lgs. n. 231/2001, e ribadito nel successivo art. 3 dello stesso Decreto.

Alla luce del predetto principio non vi potrà essere una responsabilità amministrativa per le società (di conseguenza non potrà essere applicata alcuna misura interdittiva né un sequestro anche in via cautelativa) se al momento in cui è stato commesso l'illecito questo non rientrava tra

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	13
	PARTE GENERALE		

i reati presupposto, ovvero, se il reato si è consumato in epoca antecedente all'entrata in vigore del Decreto 231/2001.

Per tale ragione, l'individuazione del *tempus commissi delicti*, ha assunto un ruolo decisivo al fine di verificare l'applicabilità alla società della responsabilità amministrativa, nulla rilevando il momento in cui il profitto, conseguente al reato, sia stato in tutto od in parte conseguito<sup>1</sup>.

Deriva inoltre, dal tenore dell'art. 3 comma 1 del Decreto, che l'Ente non risponde per il fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dello stesso; e, di conseguenza, se vi fosse stata una condanna ne cesserebbero gli effetti giuridici.

Quindi, dall'enunciato della norma su citata ne consegue il corollario secondo cui l'Ente non sia più responsabile del fatto in seguito all'entrata in vigore di una legge che opera una depenalizzazione della fattispecie o non preveda più una responsabilità amministrativa per la sua commissione.

Nell'ipotesi di intervento di leggi diverse nel tempo deve trovare applicazione quella più favorevole in concreto per l'Ente, con l'unico limite del passaggio in giudicato della sentenza e, in caso di più norme in successione, prevale l'eventuale legge intermedia più favorevole (art. 3, comma 2).

La successione di leggi non opera se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.

## 2. CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA.

2.1 l'adozione del “modello di organizzazione e di gestione” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.

Il modello di responsabilità della Società ha, come punto di partenza, la commissione di

<sup>1</sup>Cfr. Cass., sez. VI, 20/12/2013 n. 3635

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	14
	PARTE GENERALE		

uno dei **reati c.d. presupposto**, ad opera di un soggetto inserito nella struttura dell'Ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

In riferimento ai relativi criteri di imputazione, la Relazione Governativa al Decreto, distingue espressamente due linee di criteri: un criterio **oggettivo** ed un criterio **soggettivo**: il **criterio oggettivo** di imputazione richiede che il soggetto agente, rivesta una determinata posizione all'interno dell'Ente e che abbia agito nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo; il **criterio soggettivo**, invece, indica il principio dal quale si desume la colpevolezza dell'Ente (mancata adozione del modello e/o omessa vigilanza).

Come già accennato, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente è esente da responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/01 se prova:

- ✓ di aver adottato un efficace modello organizzativo (ex art. 6 D. Lgs. 231/01);
- ✓ di aver attribuito la vigilanza sul medesimo ad un organo dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo (ex art. 6 D. Lgs. 231/01);
- ✓ che il soggetto abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello (ex art. 6 D. Lgs. 231/01).

**In questi casi l'esenzione dalla responsabilità deve essere provata dall'Ente.**

Se invece il reato è imputabile ad un soggetto sottoposto alla direzione degli apicali, l'Ente è responsabile se la commissione dell'illecito deriva dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; **in questo caso la condizione di responsabilità deve essere provata dal Pubblico Ministero.**

Sempre ai fini dell'imputazione dell'illecito penale all'Ente, viene utilizzato quale presupposto generale, il concetto giuridico di **“interesse o vantaggio dell'Ente”**.

Il criterio di interesse dell'Ente esprime ovviamente il fine dell'azione criminosa; come può essere, ad esempio, un indebito arricchimento che l'Ente si prefigura, del quale, comunque, non è essenziale la concretizzazione<sup>2</sup>.

Deriva da ciò che l'interesse dell'Ente è fondato su una finalità contenuta nella condotta delittuosa della persona fisica e per questo il giudice deve valutarlo *ex ante*, al momento dell'azione.

<sup>2</sup>Vedi art. 26 D. Lgs 231/2001, sul regime di punibilità del tentativo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	15
	PARTE GENERALE		

Fondamentale sottolineare che la rilevanza dell'“interesse” dell'Ente nell'ipotesi delittuosa, si ha sia se l'attuazione dell'interesse si verifichi, sia se resti solo potenziale.

Il criterio del vantaggio dell'Ente, viceversa, si connota in termini oggettivi e si identifica con gli effetti concretamente percepiti dall'Ente, in conseguenza dell'illecito. Rappresenta, quindi, il risultato derivato dalla commissione del reato e dovrà essere valutato con giudizio *ex post*.

In questo caso, il vantaggio per l'Ente è identificato da un profitto materiale derivante dalla commissione del reato, anche indipendentemente dall'interesse del soggetto agente; infatti il vantaggio è sempre associato a beni materiali riconducibili al patrimonio.

A livello terminologico è stato più volte osservato dalla dottrina, come il concetto di “interesse” indichi, pertanto, genericamente una connessione teleologica tra il reato e il risultato che, attraverso il medesimo, ci si propone di conseguire ed il “vantaggio”, invece, debba essere inteso come il beneficio che l'Ente ha direttamente o indirettamente ottenuto dalla commissione del reato.

L'interesse o il vantaggio per l'Ente si pone come presupposto indefettibile, tanto che lo stesso articolo 5 all'ultimo comma, D. Lgs. 231/01, prevede che l'Ente non possa subire alcuna conseguenza penale nel caso in cui l'autore materiale del reato abbia agito “**nell'interesse proprio o di terzi**”.

Dunque, mentre nessuna criticità è stata mai rilevata in relazione all'ontologico legame che intercorre tra i concetti di “interesse”, “vantaggio” e reati presupposto di natura dolosa, non si è giunti alle stesse pacifiche conclusioni in riferimento ai reati colposi (ovvero quello compiuti per imperizia e negligenza).

Effettivamente, nei reati dolosi (connotati dalla consapevolezza e dall'intenzione), l'applicazione dei criteri su analizzati non presenta problemi; per quelli colposi la questione è più complessa.

Con l'entrata in vigore dell'articolo 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/01 relativo ai reati di natura colposa commessi in violazione delle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sono emersi in dottrina ed in giurisprudenza, forti dubbi sulla materiale possibilità di coordinare l'intenzione dell'Ente di cui all'articolo 5 DLgs. 231 del 2001 con quei reati, caratterizzati proprio dalla mancanza volitiva.

La dottrina ermeneutica, infatti, ha sottoposto l'attenzione sul vantaggio che possa trarre un

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	16
	PARTE GENERALE		

Ente dalla morte o dalle lesioni di un proprio sottoposto, o addirittura quale interesse possa coltivarne in prospettiva dalla realizzazione dell'evento dannoso.

La più corretta congiunzione, tra l'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e l'articolo 25-*septies* del medesimo, è sicuramente quella che, partendo da un'interpretazione puramente oggettiva della norma, si è soffermata esclusivamente sull'analisi della condotta dell'agente poiché considerata unico elemento idoneo a integrare un beneficio in favore dell'Ente. Viene, così, abbandonato ogni aspetto "soggettivo" che invece è tipico dei reati dolosi.

Tale tesi risulta essere la più accreditata, sia in dottrina che in giurisprudenza, in quanto riconosce come il vantaggio ottenuto dall'Ente sia esclusivamente di carattere oggettivo e pertanto capace di per sé ad incardinare quel percorso di imputazione della responsabilità alla persona giuridica, in piena conformità con l'art. 5, D. Lgs. 231/01.

Alla luce della laconica ricostruzione dottrinale e dell'accennato studio ermeneutico della norma giuridica, si può affermare che effettivamente anche in relazione all'attuale giurisprudenza sul punto, l'interpretazione complessiva delle norme citate (art. 25-*septies* e art. 5 del Decreto Legislativo n. 231 del 2001) richiede necessariamente all'interprete di concentrarsi sul vantaggio che l'Ente ha tratto; quindi non dall'evento lesioni o morte, bensì dalla violazione della disciplina antinfortunistica che ha dato causa all'evento.

Partendo, quindi, dal presupposto che i reati dolosi e colposi sono la conseguenza di "una mancata organizzazione ovvero di una non adeguata organizzazione" interna all'Ente, l'elemento giuridico della colpa può essere rintracciato nella violazione, da parte della Società, delle norme per la tutela e la sicurezza sul lavoro, che trae così un vantaggio dall'abbattimento concreto dei costi necessari per i dovuti oneri di sicurezza.

Trattandosi di reati colposi, per evitare che la responsabilità dell'Ente sorga solo per una colpa nella vigilanza senza la possibilità di accertare un vantaggio (o un interesse), situazione che comporterebbe uno stravolgimento dei principi cardine del sistema penale interno, la giurisprudenza ha stabilito che, nei reati colposi, il collegamento tra Ente ed illecito non ha ad oggetto l'evento ma la **violazione delle norme di sicurezza che comporta la commissione del reato.**

Infatti, l'evento lesivo è solo la conseguenza della violazione di tali norme, la non volontarietà, caratteristica fondamentale di differenziazione dei reati colposi dai reati dolosi.

Quindi, il vantaggio dell'Ente consisterà in un risparmio derivante da un *deficit* di sicurezza

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	17
	PARTE GENERALE		

che ha portato alla commissione del reato-presupposto da parte della persona giuridica, ovvero da parte dell'Ente.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono, come causa esimente (che comporta l'esonero dell'Ente da responsabilità), il fatto che l'Ente abbia **“adottato e sufficientemente attuato”** prima della commissione del reato da parte dei suoi esponenti **“modelli di organizzazione e di gestione”** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In particolare:

a) nell'ipotesi prevista dall'art. 6<sup>3</sup> del Decreto (reato commesso da esponenti apicali) l'Ente non incorre in responsabilità se riesce a dimostrare (con onere della prova a suo carico):

- 1) di aver adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello organizzativo;
- 2) di aver assegnato il compito di vigilare sul modello, ovvero sul funzionamento e l'osservanza del modello stesso, oltre che l'aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, l'ORGANISMO DI VIGILANZA (succ. solo OdV);
- 3) che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente tale modello;
- 4) che non sia stata omessa o insufficiente vigilanza sul funzionamento del modello;

b) nell'ipotesi prevista dall'art. 7<sup>4</sup> del Decreto (reato commesso da soggetti “sottoposti” alla “vigilanza” degli apicali), l'Ente può invece andare esente da ogni responsabilità dimostrando solamente di aver **“adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello organizzativo”**.

---

<sup>3</sup>In merito alla previsione dell'art. 6 nella Relazione di accompagnamento del Decreto, si precisa che l'Ente è dunque chiamato a dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi; dovrà inoltre vigilare sull'effettiva operatività del modello e quindi sull'osservanza dello stesso: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema organizzativo, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno, dotata di poteri autonomi e specificatamente preposta a questi compiti di vigilanz. Ma, quel che più conta, l'Ente dovrà dimostrare che il comportamento integrante il reato sia stato posto in essere dal vertice eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione. Relazione Ministeriale al D. Lgs. N. 231/2001, paragrafo 4.

<sup>4</sup>Riguardo all'ipotesi contemplata dall'art. 7 (reato commesso da soggetti “sottoposti” alla vigilanza degli “apicali”), la Relazione Ministeriale specifica che in questi casi l'onere di provare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del modello da parte dell'Ente, grava sull'accusa, e non sulla società. In sostanza, in questa ipotesi l'adozione ed efficace attuazione di un idoneo modello organizzativo determina una “presunzione assoluta” di assenza di colpa dei soggetti apicali (e pertanto di assenza di responsabilità per l'Ente), sicché la società non è tenuta a fornire prova di ulteriori condizioni per essere esentata da ogni responsabilità, ed è onere della Pubblica Accusa dimostrare l'eventuale inidoneità e/o inefficace attuazione di tale modello.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	18
	PARTE GENERALE		

Adottare tale sistema organizzativo di prevenzione dei reati non è quindi obbligatorio, ma è una condizione per **beneficiare di una possibile esimente da responsabilità**, qualora un reato sia commesso da un esponente (apicale o sottoposto) dell'Ente medesimo.

Tuttavia, è bene precisare che la mancanza di un idoneo modello, può costituire una violazione dei doveri degli amministratori dell'Ente<sup>5</sup> e, in particolare, una violazione dei doveri in tema di adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, contabile della società (art. 2381, comma 3 e 5, cc) e del generale dovere di amministrare con diligenza (art. 2392 c.c.).

I requisiti dei modelli di organizzazione sono desumibili dagli art. 6/7 del Decreto 231/2001, nonché dalle Linee Guida delle principali associazioni di categoria, *in primis*, quelle di Confindustria.

## 2.2 Fonte del Modello: le linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida in data 31 luglio 2014, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto". Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - codice etico;

<sup>5</sup>La dottrina ha evidenziato le implicazioni in tema di **corporate governance** dell'adozione dei modelli organizzativi, i quali vengono ascritti alle norme che sanciscono il principio di adeguatezza nel governo societario. Tali norme sono in particolare, l'art. 2381, comma 5, c.c. e l'art. 2403, comma 1, c.c..

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	19
	PARTE GENERALE		

- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione CASARCHITETTURA Srl ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ss.mm.,
- della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201, recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- delle Linee guida predisposte da Confindustria.

In sintesi, i suddetti requisiti, possono essere schematizzati nel modo che segue:

1. **l'analisi dei rischi**, consente l'individuazione delle aree e/o attività aziendali a "rischio" di reato e le possibili modalità attuative dei reati nelle suddette aree ed attività. Si tratta del cosiddetto "**RiskAssessment 231**". La predisposizione del modello deve quindi avere, come base:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	20
	<hr/> PARTE GENERALE		

- ✓ **la mappatura degli ambiti aziendali di attività:** è necessario cioè effettuare periodicamente una revisione completa della realtà aziendale, al fine di identificare le aree che, per la natura e le caratteristiche delle attività concretamente svolte, risultino interessate alla potenziale commissione del reato presupposto<sup>6</sup>;
  - ✓ **l'analisi dei rischi potenziali:** essa deve riguardare le possibili modalità attuative dei reati-presupposto nelle diverse aree aziendali, come sopra individuate. Tale analisi deve condurre ad una esaustiva rappresentazione di come le fattispecie di reato possano essere commesse con riguardo al contesto operativo (interno od esterno dell'Ente), tenendo in considerazione, tra le altre cose, la storia dell'Ente ed eventuali illeciti commessi da altri enti operanti nello stesso settore<sup>7</sup>;
2. un sistema di **protocolli, procedure e controlli** diretti a regolamentare le attività dell'Ente nelle aree e/o attività aziendali "a rischio", incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in modo da prevenire la commissione dei reati<sup>8</sup>. Le procedure ed i protocolli devono prevedere, in particolare:
- **un codice etico o di comportamento:** l'adozione di principi etici, ossia l'identificazione dei valori aziendali primari a cui l'Ente intende conformarsi. Rappresenta infatti il fondamento del sistema di controllo preventivo;
  - una regolamentazione dello svolgimento delle attività sensibili, con previsione di opportuni "punti di controllo", di una "separazione e/o segregazione di compiti" fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di ogni processo "a rischio" e di una tracciabilità delle attività sensibili;
  - un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
  - una adeguata assegnazione dei poteri autorizzativi e di firma;
  - attività di comunicazione e formazione;

<sup>6</sup>Linee Guida Confindustria, p. 33.

<sup>7</sup> Linee Guida Confindustria, pp. 34-35 ss.

<sup>8</sup>Art. 6, comma 2, lett. B e c, D. Lgs. N. 231/01; Linee Guida Confindustria p. 37 ss.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	21
	<hr/> PARTE GENERALE		

3. un **Organismo di Vigilanza** avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'attuazione del modello e di curarne l'aggiornamento, che sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e che risponda anche a specifici requisiti di autonomia, di indipendenza, professionalità e continuità d'azione<sup>9</sup>;
4. la previsione di **obbligo d'informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza<sup>10</sup>;
5. un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del modello<sup>11</sup>; la previsione di un continuo **aggiornamento** del modello, in base ai cambiamenti dell'attività e/o dell'organizzazione dell'Ente, nonché in base alla scoperta di eventuali condotte illecite e/o di violazione del modello<sup>12</sup>.

Giova, infine, sottolineare che nella prassi i modelli organizzativi, sono generalmente strutturati in due parti principali:

- I. una **Parte Generale**, che riflette i requisiti di cui sopra e contiene solitamente, sezioni dedicate all'organizzazione aziendale; modello di *governance* e sistemi di controllo; finalità, destinatari ed attuazione del modello organizzativo e relativa comunicazione e formazione; aggiornamento e miglioramento continuo del modello; Organismo di Vigilanza, compresi, tra le altre cose, i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare e sanzionatorio.
- I. Una **Parte Speciale**, solitamente suddivisa in processi aziendali o categorie di reati-presupposto, che identifica le **“attività sensibili”**, ossia le attività dell'Ente caratterizzate dal rischio insito di commissione di reati-presupposto e stabilisce uno **“standard di controllo”**, ossia prevede per ciascuna delle suddette attività sensibili principi e protocolli di prevenzione e relativi controlli. (le c.d. procedure);

<sup>9</sup> Linee Guida Confindustria, p. 55 e ss.

<sup>10</sup> Art. 6, comma 2, lett. B e c, D. Lgs. N. 231/01; Linee Guida Confindustria p. 55 e ss

<sup>11</sup> Art. 6, comma 2, lett. E e art. 7, comma 4, lett. B, D. Lgs. N. 231/01; Linee Guida Confindustria p. 49 e ss.

<sup>12</sup> Art. 7, comma 4, lett. A, D. Lgs. N. 231/01; Linee Guida Confindustria p. 56 - 71 e ss.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	22
	PARTE GENERALE		

### 3 ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI CASARCHITETTURA S.R.L.

#### 3.1 Forma Giuridica dell'Ente

Con atto notarile Repertorio n. 53942, Raccolta n.12671, il giorno 3 luglio 2009 gli Arch.Ti Gianlorenzo Conti, Pier Francesco Mantini, Andrea Vittorini e Luca Carosi, dinanzi al Notaio dott. Federico Magnante Trecco, costituivano una Società a Responsabilità Limitata, denominata “**CASARCHITETTURA S.r.l.**”

Nel corso degli anni L'Ente ha più volte modificato la sua compagine sociale, la sua *Governance*, (cfr Allegato 2) e la sede legale ed oggi è composta da tre soci:

- I. Arch. Luca Carosi 98%
- II. Avv. Aurelia Carosi 1%
- III. Avv. Massimo Carosi 1%

Dall'Ultima modifica registrata in Camera di commercio in data 19/6/2019<sup>13</sup>, l'assetto societario di **Casarchitettura S.r.l.** ha visto la nomina di un Amministratore Unico, nella persona dell'Arch. Luca Carosi, avvenuta con Assemblea Straordinaria del 11 giugno 2019<sup>14</sup>, con cui è stato modificato anche lo Statuto Societario.

Nello specifico risultano essere stati variati dall'Assemblea gli artt. 18 n.13; 19 n. 2 e 5; art. 25 ed art. 32 dello Statuto stesso.

Inoltre, si è deliberata l'accettazione delle dimissioni del Consiglio di Amministrazione e la nomina del nuovo Organo Amministrativo.

La società **Casarchitettura S.r.l.** risulta operare con le seguenti certificazioni di qualità ed ambientali, in corso di validità (al 16/12/2018):

<sup>13</sup> Visura CCIA del 12/12/2019

<sup>14</sup> con atto notarile (verbale rep. 8984, raccolta 5271)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	23
	PARTE GENERALE		

- Certificato n. IT257767 data di prima emissione 3/11/2014, emesso dall'organo di certificazione *Bureau Veritas Italia SPA*. Schema di accreditamento SGQ – Certificazione di sistemi della gestione della qualità, settori certificati: 34- Servizi di ingegneria.

### 3.2 Oggetto sociale.

La società persegue le seguenti attività:

- studi di fattibilità, ricerche, consulenze, contabilità e direzione dei lavori, perizie e valutazione di congruità tecnico-economica e studi di impatto ambientale;
- attività di consulenza e coordinamento in materia di sicurezza nei cantieri; monitoraggi e indagini geognostiche, geotecniche, ambientali e geofisiche sui terreni, strutture e murature;
- l'intermediazione nella commercializzazione dei prodotti, materiali e attrezzature per l'edilizia in generale;
- l'acquisto, la alienazione, la costruzione, l'affitto, l'amministrazione, la conduzione, la gestione e la utilizzazione in genere di immobili industriali, commerciali, artigianali e di civile abitazione.

La società potrà inoltre:

- istituire, organizzare e gestire corsi e scuole di formazione professionale e di preparazione e perfezionamento della professione, anche avvalendosi di consulenti esterni;
- promuovere e realizzare iniziative editoriali, tra le quali pubblicare volumi, ricerche, notiziari e periodici culturali e di varia informazione tecnica;
- promuovere e organizzare convegni, riunioni, seminari di studio attività culturali, scientifiche e tecniche anche in collaborazione con associazioni di categoria e/o enti e/o società sia nazionali che internazionali.
- compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie (esclusa la raccolta risparmio tra pubblico) mobiliare e/o immobiliare, ritenute dall'organo amministrativo necessarie o utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, precisandosi comunque che l'attività finanziaria potrà essere svolta unicamente al fine di realizzare l'oggetto sociale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	24
	PARTE GENERALE		

- Per il miglior raggiungimento dello scopo sociale stesso, ma comunque in via subordinata e non esclusiva né prevalente, la Società potrà prestare e ricevere fideiussioni, avalli, garanzie e cauzioni, fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 2474 COD CIV.
- Alla società sono comunque preclusi sia l'esercizio professionale nei confronti del pubblico dei servizi di investimento e di intermediazione finanziaria di cui all'art. 1 del Dlg. 24 Febbraio 1998 n. 58, sia l'esercizio o nei confronti del pubblico o in via prevalente delle attività di cui all'art. 106, comma 1, del Dlgs. 1 Settembre 1993 n. 385;
- Restano, infine, preclusi alla Società lo svolgimento delle attività di cui alla legge 23 Novembre 1939 n. 1966, nonché lo svolgimento di qualsiasi attività per le quali occorran particolari requisiti o autorizzazioni, sino a quando tali requisiti o autorizzazioni non vengano conseguiti.
- La Società, comunque, si inibisce espressamente il compimento di funzioni riservate in modo esclusivo dalla legge agli iscritti agli albi professionali e dovrà avvalersi, qualora sia necessario per i servizi suddetti, di professionisti all'uopo abilitati iscritti negli appositi albi<sup>15</sup>.

### 3.3 Campo di applicazione.

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società CASARCHITETTURA S.r.l., ai soci e ai dipendenti, nonché eventualmente, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Inoltre, in forza di apposite clausole contrattuali e, limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, potranno essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale del Modello Organizzativo, i seguenti soggetti esterni:

- ✓ **i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti** e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;

<sup>15</sup> Atto Costitutivo S.R.L., del 3 luglio 2009, Repertorio n. 53942 Raccolta n. 126671, art. 3.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	25
	PARTE GENERALE		

- ✓ **i fornitori e i *partners commerciali*** (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società.

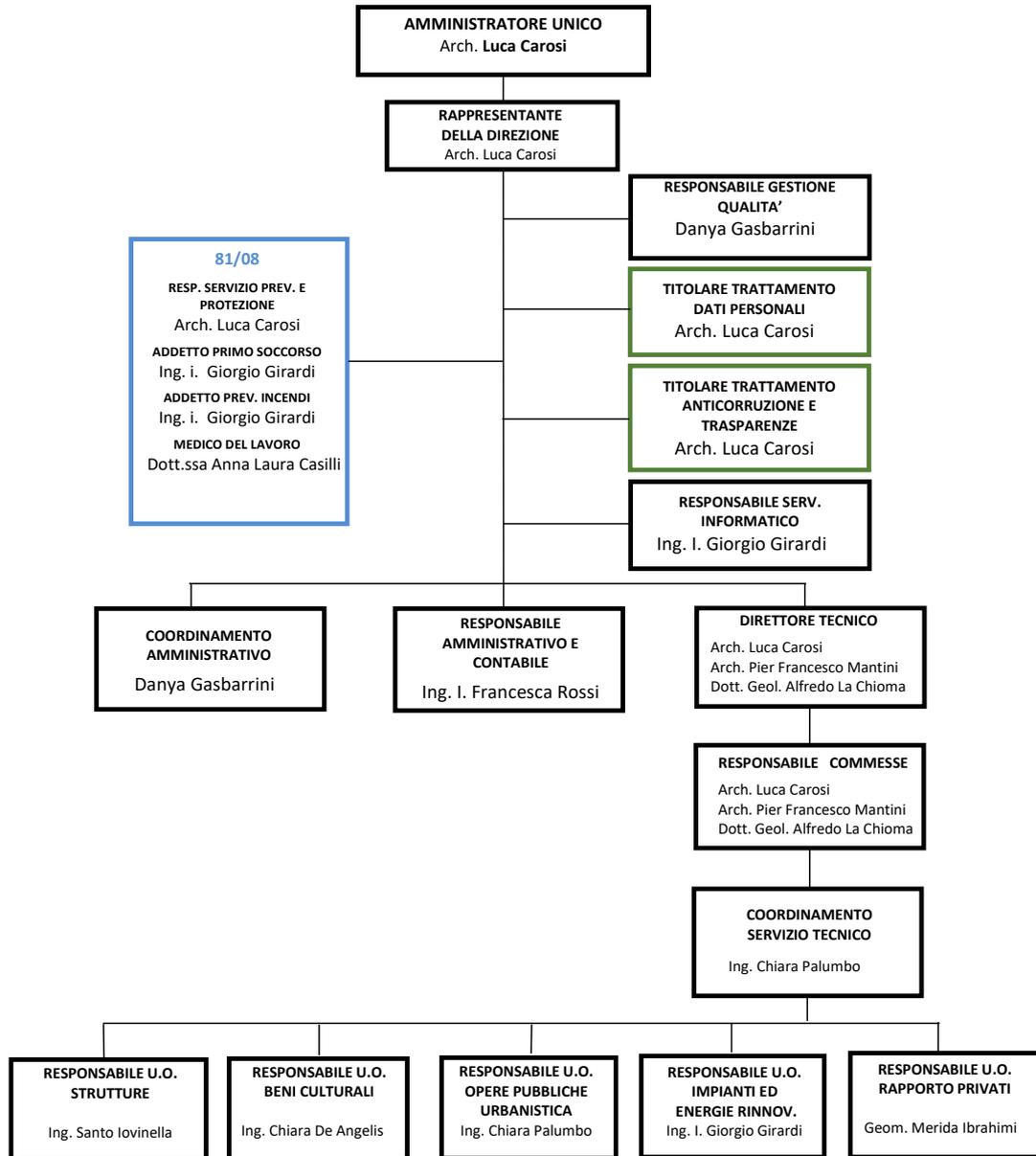
Tra i c.d. soggetti esterni debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con altra società, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

**CASARCHITETTURA Srl** divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurare l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati. E, nello specifico, i soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme non solo alla legge, ma anche, per quel che qui interessa, contrario al M.O.G.; ciò pure laddove il comportamento illecito sia stato realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Da ciò deriva che, i destinatari del presente Modello Organizzativo saranno, tra i soggetti in posizione apicale così come individuati in pianta organica (cfr infra).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 1/2020	26
---	--	--------------------	----



Firma Amministratore

Data di emissione 20/11/2020

### 3.4 Adozione del modello: obiettivi perseguiti con l'adozione del modello da parte di CASARCHITETTURA Srl

La Società, da sempre sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle sue attività, anche a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti, consulenti e collaboratori esterni, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto.

Questa iniziativa è stata assunta congiuntamente dall'Amministratore Unico e dall'assemblea dei soci ed è stata approvata con **Delibera dell'Amministratore Unico del 30.11.2020**, nella convinzione che l'adozione del Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano ogni giorno, in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto di riferimento.

Il presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (M.O.G.) è stato perciò predisposto in perfetta linea con le prescrizioni del D.Lgs. 231/01 e ss.mm., in aderenza con le Linee guida elaborate in materia dall' Associazioni di Categoria, nonché, in considerazione della ricca esperienza statunitense nella stesura di modelli di prevenzione dei reati, della *best practice* americana e delle *Federal Sentencing Guide Lines*.

In attuazione a quanto previsto dal decreto, l'Amministratore Unico considerando le dimensioni della Società, il volume d'affari, l'area di rischio in relazione alle attività svolte, ha affidato ad un organismo monocratico l'incarico di assumere le funzioni di organismo di Vigilanza e di Controllo (O.d.V.) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne, all'occorrenza, l'aggiornamento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	28
	PARTE GENERALE		

### 3.4. Funzione del modello.

Lo scopo dell'adozione del presente Modello Organizzativo è la volontà da parte della Società di costruire una realtà lavorativa strutturata, ovvero un sistema di regole e procedure, articolato ed organico oltre che di prevedere, al fine della reale applicazione del Modello, un'efficace attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volta a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate nel DLg. 231/01.

In particolare, mediante una preliminare individuazione della esposizione al rischio, endemica a CASARCHITETTURA Srl, sulla base della tipologia di attività svolta e la conseguente proceduralizzazione sistemica di quelle stesse attività, il Modello si propone come finalità di:

1. Individuare le Aree di Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione.
2. Determinare, in tutti coloro che operano nelle ridette aree, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Ente;
3. Evidenziare che tali forme di comportamento illecito, sono stigmatizzate dall'Ente, in quanto contrarie ai principi etico-sociali della Società stessa, oltre che alle disposizioni di legge;
4. Consentire a CASARCHITETTURA Srl di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree di Rischio individuate;

Deriva da ciò che, ulteriori elementi del Modello Organizzativo sono individuabili:

- a) nell'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- b) nella mappa delle Aree di Rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alto il rischio di commissione di reati o illeciti;
- c) nella prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	29
	PARTE GENERALE		

- d) nell'individuazione, anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate dalla Società, di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- e) nel rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- f) nella definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- g) nella verifica dei comportamenti aziendali, nonché nel funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- h) nell'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- i) nell'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

### 3.5 Funzione del modello. Parte generale e parti speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato.

Il presente M.O.G. è composto, nella sua versione attuale, da una Parte Generale e da una Parte Speciale, predisposte per le diverse tipologie di reato ed illecito contemplate nel DLgs.231/01 e ss.mm.

Rispetto ai reati ed illeciti indicati si precisa che CASARCHITETTURA Srl, a seguito dell'esame effettuato sulle attività della Società, non ha ritenuto necessario, poiché fuori dall'oggetto sociale, effettuare l'analisi del rischio dei reati transnazionali così come previsti ed introdotti dall'art. 10 della L.146/2006 nel D.Lgs. 231/01.

Infatti, è opportuno sottolineare che, dopo una attenta analisi delle attività dell'Ente e del proprio sistema documentale, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti reati.

La Società ha posto particolare attenzione alla materia oggetto dello stesso decreto, nella convinzione che l'adozione del Modello, sebbene facoltativa e non obbligatoria, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	30
	PARTE GENERALE		

società stessa, a tenere condotte conformi alla normativa vigente, nonché in un'ottica di perseguimento della *best practice* nello svolgimento dell'attività aziendale.

E' demandato all'Amministratore Unico ed all'Assemblea dei soci, l'integrazione del presente Modello con eventuali ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di novelle normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

Il M.O.G. di CASARCHITETTURA Srl, secondo quanto stabilito dal DLgs. 231/2001, è strutturato in due parti:

1. **Parte Generale:** in tale sezione si fornisce ai destinatari del Modello un quadro sintetico sulla realtà della Società e sulla sua attività, sulla normativa di riferimento, sulla funzione del Modello adottato e sui suoi principi ispiratori. Si indica, altresì, la presenza dell'Organismo di Vigilanza e vengono stabilite sia le modalità di diffusione del Modello all'interno della Società che all'esterno, sia le modalità di formazione obbligatoria del personale. E si compone dei seguenti allegati
  - A. **Codice Etico;**
  - B. **Anticorruzione e trasparenza;**
  - C. **O.d.V. e Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;**
2. **Parte Speciale - Sistema disciplinare:** si compone di tante sezioni quante sono le singole categorie di reato. All'interno di ogni sezione si indicano i reati ipotizzabili, le funzioni coinvolte, le modalità di commissione del reato e le procedure di controllo adottate al fine di ridurre i rischi.

Il Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/2001 deve, altresì, contenere:

- ✓ specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (procedure e regole);
- ✓ individuare precise modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (risorse finanziarie);
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (obblighi informativi);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	31
	PARTE GENERALE		

- ✓ introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (sanzioni e sistema disciplinare).

### 3.6 Adozione ed applicazione del modello da parte di CASARCHITETTURA Srl.

L'adozione del Modello Organizzativo di gestione e controllo (MOG) ex D.Lgs. 231/01, è demandato alla stessa Società con proposta dell'Amministratore Unico sottoposta all'Assemblea dei Soci per la definitiva approvazione.

Medesima procedura (proposta dell'Amministratore Unico ed approvata dall'Assemblea dei soci) dovrà essere assunta in caso di successivo aggiornamento del Modello, anche su istanza dell'Organismo di Vigilanza, come conseguenza di rilevazione di nuove aree di rischio dovute all'ampliamento o alla modifica dell'oggetto societario o indicate dal legislatore.

A seguito dell'adozione del Modello 231/01, CASARCHITETTURA Srl dovrà procedere all'applicazione dello stesso all'interno della propria realtà societaria.

Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare il controllo e vigilare sull'applicazione del Modello sia nella parte generale che in tutte le componenti della parte speciale.

### 3.7. Sistema di controllo e verifica sul piano generale dell'efficacia del modello.

All' OdV è attribuito, quindi, il potere di vigilanza e controllo sulla corretta applicazione del MOG all'interno di CASARCHITETTURA S.r.l.

Per ciò che concerne l'attribuzione della Responsabilità, essa rimane sulla Società in relazione all'attuazione del Modello, mentre ricade sull'Organismo di Vigilanza esclusivamente per i controlli sulla corretta attuazione.

In particolare:

- dare impulso alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- proporre, sulla base delle verifiche, di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	32
	PARTE GENERALE		

CASARCHITETTURA Srl, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, dopo la prima adozione del modello, arriverà ad implementare anche il sistema di *whistleblowing*, adeguato alle modifiche normative intervenute tra il 2017 ed il 2020, recanti “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”.

Pertanto, ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-*bis*, CASARCHITETTURA Srl:

1. istituirà canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all’art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell’integrità dell’Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del DLgs 231/01 e ss.mm. o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
2. garantirà la riservatezza dell’identità del segnalante;
3. vieterà ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. tutelerà, con misure specifiche, il segnalatore.

In particolare, il sistema di *Whistleblowing* era dapprima regolamentato esclusivamente dall’art. 54-*bis* del D.lgs. 165/2001. Successivamente con legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *whistleblowing* la disciplina è stata ampliata e puntualizzata nelle sue specificità.

La normativa si compone di tre articoli ed ha come obiettivo principale quello di garantire una tutela adeguata ai lavoratori ampliando, inoltre, la disciplina di cui alla legge Severino.

Le nuove norme modificano l’articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnali al responsabile della prevenzione della corruzione dell’Ente o all’Autorità nazionale anticorruzione o ancora all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

**Reintegrazione nel posto di lavoro.** La nuova disciplina prevede che il dipendente sia **reintegrato** nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	33
	PARTE GENERALE		

o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione (Amministratore Unico o suo formale delegato).

**Sanzioni per gli atti discriminatori.** L'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'Ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da **5.000 a 30.000 euro**, fermo restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'ANAC applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

**Segretezza dell'identità del denunciante.** Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta alla disciplina dell'accesso agli atti, come previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.

L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

**Blocco della tutela.** Sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della L. 179/2017, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

**Estensione della nuova disciplina al settore privato.** Le nuove disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico.

Inoltre, secondo quanto previsto dall'articolo 2 della legge, la nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che, venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio, di illeciti o violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dal CASARCHITETTURA li segnali alla Società.

**Giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio.** L'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	34
	PARTE GENERALE		

come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni ed alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

Il *whistleblowing*, dopo la riforma del 2017, è una realtà giuridica anche in Italia. Nel mondo anglosassone la figura del whistleblower, ossia di chi "soffia il fischietto" per segnalare un illecito all'interno del posto del lavoro è tutelato da quasi trent'anni. In Italia si è dovuta attendere la legge n. 179/17 per approntare delle tutele in favore del dipendente pubblico o privato che, a causa e nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge che un collega o un superiore non stia seguendo le regole di buona condotta.

Grazie a questa legge il segnalante di illeciti è protetto dall'anonimato, salvo casi particolari, e non può essere licenziato né sanzionato a causa della segnalazione stessa. Un'inversione di rotta importante in un paese in cui c'è ancora tanta paura a denunciare per timore di ritorsioni. Naturalmente, come precisato dalla Cassazione in una recente sentenza, i dipendenti non sono tenuti ad "investigare" attivamente per scovare un eventuale "colpevole". La legge infatti non impone alcun obbligo di segnalazione, ma si limita ad approntare le giuste tutele per chi decidesse di assumere questa responsabilità.

### 3.8 Whistleblowing:

Con il termine di origine anglosassone *whistleblowing*, come accennato nel paragrafo precedente, si fa riferimento a "soffiare il fischietto".

C'è chi dice che il vocabolo alluda al soffio del fischietto dei poliziotti per segnalare la commissione di un illecito, c'è invece chi ritiene che l'origine derivi dal fischio tipico dell'arbitro quando rileva un fallo.

Dal punto di vista giuridico invece il *whistleblowing* è la **denuncia o la segnalazione di un illecito da parte di un soggetto interno ad un'azienda o a un ente pubblico o privato, scoperto a causa e durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative.**

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	35
	PARTE GENERALE		

### 3.8.1 La normativa e la modalità di funzionamento in Italia

Come detto precedentemente, il whistleblowing in Italia è disciplinato dalla **legge n. 179/2017** "*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.*"

L'introduzione della legge suddetta ha comportato la modifica:

- o del decreto legislativo n. 165/2001, contenente le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- o del decreto legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300."

La citata legge sul whistleblowing sostituisce l'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001. Nello specifico la norma prevede che, nel momento in cui **un dipendente**, nell'interesse della Pubblica Amministrazione e, per assimilazione, dell'Ente di appartenenza, **denunci** al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7, legge n.190/2012) o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), " condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione."

Nel caso in cui, nei confronti del segnalante, vengano adottate misure ritorsive, l'interessato o le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione in cui si sono verificate, devono darne comunicazione all'ANAC, che, a sua volta, informerà il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia e disciplina, per adottare eventuali provvedimenti.

### 3.8.2 Whistleblower

Dal termine *whistleblowing* deriva quello di *whistleblower*, ovvero colui che, all'interno di un posto di lavoro, denuncia illeciti scoperti in virtù di tale rapporto. Dal 1989, negli Stati Uniti, la tutela dei segnalatori, grazie al *Whistleblower protection Act*, è attiva mediante una ferrea disciplina per la protezione da possibili ritorsioni. In Italia, come detto, si è dovuto attendere il 2017 per avere la tutela di queste figure.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	36
	PARTE GENERALE		

## 1. Tutele nel settore pubblico:

L'art. 1 della legge n. 179/2017 precisa che, per il dipendente pubblico, a cui è applicabile la tutela prevista in caso di segnalazione, si deve intendere quello:

- impiegato presso le amministrazioni pubbliche elencate all'art 1 del D.Lgs 165/2001;
- in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3,
- che opera presso un Ente pubblico economico,
- che è alle dipendenze di un Ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- che lavora o collabora nelle imprese che forniscano beni o servizi e che realizzino opere per la Pubblica Amministrazione

## 2. Tutele nel settore privato:

La tutela di chi segnala illeciti all'interno del settore privato sono previste dall'art. 2 della legge n. 179/2017, il quale prevede che anche nelle realtà private:

- devono essere predisposti uno o più canali in grado di tutelare la riservatezza del segnalante, che consentano di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti "o di violazioni del M.O.G. dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte";
- deve essere predisposto un canale alternativo informatico di segnalazione che tuteli la riservatezza del segnalante.

Anche all'interno delle realtà lavorative private sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e devono essere previste sanzioni nei confronti di chi mette a repentaglio la sicurezza, la tutela e la privacy del segnalante.

Allo stesso modo vanno previste, all'interno dell'Azienda, sanzioni disciplinari per chi effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Il comma 2 *ter* dell'art 2 prevede inoltre che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalatori può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro dal segnalante o dall'organizzazione sindacale da lui indicata.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	37
	PARTE GENERALE		

Ai sensi dell' art 2 comma 2-*quater* infine, è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio così come il mutamento e l'adozione di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria.

Spetta al datore di lavoro dimostrare che tali provvedimenti non siano conseguenza dalla segnalazione.

### 3.8.3 La giurisprudenza sul *whistleblowing*

Detto questo, non tutte le segnalazioni di illeciti da parte del dipendente pubblico o privato possono essere considerate come adempimenti di un dovere giuridico e come tali penalmente irrilevanti. Come precisa infatti la Corte di Cassazione nella sentenza n. 35792/2018 "l'insussistenza dell'invocata scriminante dell'adempimento del dovere è fondata sui medesimi principi che, in tema di "agente provocatore", **giustificano esclusivamente la condotta che non si inserisca, con rilevanza causale, nell'iter criminis, ma intervenga in modo indiretto e marginale**, concretizzandosi prevalentemente in **un'attività di osservazione, di controllo e di contenimento delle azioni illecite altrui** (*ex multis* Sez. 4, Sentenza n.47056 del 21/09/2016)." La Corte precisa infatti come emerga che "la normativa citata (legge n. 179/2017) si limiti a scongiurare conseguenze sfavorevoli, limitatamente al rapporto dipendente, per il segnalante che acquisisca, nel contesto lavorativo, notizia di un'attività illecita, mentre **non fonda alcun obbligo di attiva acquisizione di informazioni, autorizzando improprie attività investigative**, in violazione dei limiti posti dalla legge." Attenzione quindi a improvvisarsi moderni Sherlock Holmes, attivandosi per far punire qualcuno che magari sul posto di lavoro non si renda particolarmente simpatico. La legge in questi casi, potrebbe non tutelare il segnalatore zelante.

### 3.9 Linee guida anticorruzione.

I contenuti del presente Modello sono integrati, laddove applicabili, dai principi e dalle regole di comportamento contenuti nelle Linee Guida Anticorruzione deliberate dall'Anac con atto n. 1134/2017 "Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	38
	PARTE GENERALE		

**corruzione** e trasparenza da parte delle **Società** , degli **Enti di diritto privato** controllati e partecipati dalle **Pubbliche Amministrazioni** e degli **Enti Pubblici economici**”, nonché dagli standard stabiliti nella delibera Anac n. 140 del 27 febbraio 2019 : Linee guida Anac n. 4 recanti “*Procedure per l’affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici*”.

Le Linee-Guida Anticorruzione costituiscono un presidio di controllo contro il fenomeno corruttivo e sono redatte alla luce delle principali convenzioni internazionali ratificate, delle normative comunitarie e delle disposizioni contenute nel *Foreign Corrupt Practices Act* (“FCPA”) e nel *Bribery Act* (“BA”) in materia di corruzione pubblica e privata.

Esse contengono *standard* di comportamento che tutti i destinatari sono tenuti ad osservare, concernenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l’erogazione di omaggi e liberalità e la relativa registrazione, le attività di sponsorizzazione e beneficenza, il divieto dei c.d. *facilitating payments*, le contribuzioni politiche.

### 3.9.1 Piano anticorruzione

La Legge 190/2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione (Legge Anticorruzione) - stabilisce importanti misure preventive e repressive contro la corruzione e l’illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Successivi chiarimenti da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (Linee Guida) hanno allargato gli obblighi in materia Anticorruzione anche alle Società partecipate e controllate dalla PA, nonché per analogia anche agli Enti privati laddove la disciplina sia compatibile.

Obiettivo della Legge è appunto la lotta alla corruzione ed all’illegalità nell’azione amministrativa, rispondendo alla richiesta di trasparenza e controllo dei cittadini e di adeguamento dell’ordinamento giuridico italiano agli *standard* internazionali nonché l’ottimizzazione della gestione della Struttura amministrativa e simili.

La Legge Anticorruzione individua come incaricata di svolgere attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità l’Autorità Nazionale Anticorruzione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	39
	PARTE GENERALE		

(ANAC) e introduce l'obbligo della redazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Tale obbligo, quindi, riguarda sia la P.A. che le Società partecipate e controllate dalla PA e simili.

#### 4 CRITERI SOGGETTIVI: CRITERI DI IMPUTAZIONE SOGGETTIVA

L'imputazione soggettiva rappresenta l'aspetto più critico della responsabilità degli Enti dovendo, per un verso, evitare il rischio di una imputazione automatica – ossia non basata quantomeno sulla colpa – e per l'altro, superare i possibili profili di incostituzionalità per violazione del principio di consapevolezza derivanti dalla qualificazione di un ente immateriale quale destinatario di una responsabilità assimilabile, nella sostanza, a quella penale.

Per ovviare a tale problematica, la Relazione Ministeriale ha elaborato criteri di imputazione soggettiva fondati su un giudizio di riprovevolezza della Società per non aver provveduto ad organizzare la propria attività in modo tale da impedire comportamenti illeciti.

In quest'ottica, l'illecito risulta imputabile alla stessa quando è il risultato di una politica aziendale che non ha realizzato un modello di legalità preventivo e/o un efficiente apparato di controllo tale da assicurare il rispetto degli obblighi di direzione o di vigilanza prefissatisi.

Più in generale, la responsabilità della persona giuridica rinviene il suo fondamento nel verificarsi di un reato ascrivibile al proprio personale e sussiste ogni qualvolta sia riscontrabile la mancata predisposizione di sistemi idonei ad evitare fatti delittuosi.

Il modello di imputazione in parola non risulta unitario bensì, come già detto, composto da due regimi differenziati che dipendono dalla categoria soggettiva alla quale appartiene la persona fisica autore del reato presupposto.

L'art. 6 del Decreto è dedicato proprio ai criteri di imputazione dell'illecito alla Società nel caso di reati commessi dagli organi apicali. Questa disposizione aderisce alla teoria dell'immedesimazione organica e si fonda **sull'inversione dell'onere della prova tale per cui, in caso di reato commesso da soggetti con funzioni apicali, sussiste la responsabilità dell'Ente a meno che non sia fornita la prova liberatoria.**

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	40
	PARTE GENERALE		

In forza del ruolo ricoperto, dai soggetti in posizione apicale, all'interno dell'Ente opera una presunzione, *iuris tantum*, che essi esprimano la *voluta societatis*.

Infatti, rappresentando essi la politica aziendale si ritiene direttamente soddisfatto, attraverso il loro contributo, il requisito soggettivo posto a fondamento della responsabilità dell'Ente.

Prova liberatoria della responsabilità dell'Ente sarà, come previsto nel Decreto:

- a) l'adozione preventiva di un modello di organizzazione e di gestione;
- b) l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza e l'effettività dei controlli;
- c) l'elusione fraudolenta, da parte del soggetto apicale, del modello;
- d) la sufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'attribuzione di responsabilità nel caso di reato commesso da parte di un soggetto sottoposto all'altrui vigilanza, a differenza del caso d'illecito commesso dagli apicali, è incentrato su un paradigma propriamente colposo.

Il dettato dell'art. 7, primo comma, imputa, infatti, alla Società quei reati che siano stati resi possibili dalla inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ovverosia rispetto ai quali sia identificabile una colpa di organizzazione nella prevenzione e protezione in capo all'Azienda.

#### 4.1 Autonomia delle responsabilità dell'Ente

Nell'art. 8 c.1 lett. a) D. lgs. 231/2001 vi è una previsione normativa di responsabilità della Società anche quando l'autore del reato non sia stato oppure non possa essere identificato (o non sia imputabile); da questo minimo corollario normativo si evince, in maniera chiara come, nel D.Lgs 231/2001 il Legislatore abbia volutamente previsto una **autonoma responsabilità dell'Ente rispetto a quella del soggetto agente**.

Quindi, la responsabilità della Società sussiste anche se l'autore del reato-presupposto non sia stato identificato; in questo modo il Pubblico Ministero, qualora abbia acquisito scarsi elementi probatori a carico dell'autore del reato, potrà contestare l'illecito amministrativo anche alla sola persona giuridica.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	41
	PARTE GENERALE		

## 5 VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN CASARCHITETTURA SRL

### 5.1 Definizione del reato presupposto.

La responsabilità amministrativa può sorgere in capo alla Società, solo se un soggetto, un individuo, una persona fisica appartenente alla stessa, commette uno dei reati disciplinati agli artt. 24 e ss. del Dlgs. 231/2001, a vantaggio dell'Ente.

Inizialmente le fattispecie previste dal D. Lgs 231/2001 erano piuttosto limitate e tutte dolese; successivamente, anche con la ratifica di nuove Convenzioni Internazionali in materia di anticorruzione, numerosi interventi normativi ne hanno introdotte di nuove.

In questo modo si è estesa l'efficacia del D. Lgs 231/01, senza conservarne però una certa importante omogeneità; questo soprattutto in relazione ai reati come il terrorismo, la criminalità organizzata (in particolare l'associazione a delinquere di stampo mafioso ex art. 416-*bis* c.p.), che hanno già una disciplina penalistica abbastanza articolata.

Un intervento normativo molto importante per il completamento del novero dei reati-presupposto è da ravvedere da un lato con l'introduzione nel 2007 della previsione di reati colposi, più specificatamente l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime dovute alla violazione delle norme per la tutela e la sicurezza sul lavoro, dall'altro l'inserimento dei reati ambientali, societari e da ultimo- in termini cronologici- quello dei reati tributari (2020).

#### 5.1.1 Reato presupposto ex art. 25 septies D.Lgs. 231/01 e COVID-19.

Una particolare attenzione è poi doveroso rivolgere alla problematica legata al Coronavirus che ha colpito anche l'Italia nel Febbraio 2020.

Per poter comprendere il legame che sussiste fra la tematica della pandemia ed il Modello 231/01, occorre preliminarmente ricordare come l'articolo 25-*septies*, preveda il reato presupposto per omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	42
	PARTE GENERALE		

Questo sta a significare che la Società può incorrere in responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 se ricorrono le seguenti circostanze:

- ✓ è riconosciuto un infortunio sul lavoro (che determina la morte del dipendente o sue lesioni gravi o gravissime con prognosi superiore ai quaranta giorni);
- ✓ a causa della violazione di norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro si è verificato l'incidente stesso;
- ✓ vi sia un vantaggio a favore dell'Ente per la situazione accaduta che rilevi un risparmio di spesa conseguente alla mancata predisposizione di misure di sicurezza preventive che avrebbero evitato l'incidente sul lavoro.

Problematica successiva alla pandemia da COVID-19 è stata quella di comprendere se il contagio all'interno di un'azienda potesse essere considerato un infortunio sul lavoro e se, quindi, ci fosse l'ascrivibilità di una responsabilità da D.Lgs. 231/2001 al datore di lavoro. Per dirimere tale spinosa questione occorre necessariamente partire dagli atti di legge di emanazione governativa durante la crisi sanitaria.

Nello specifico il D.L. 17 marzo 2020 n. 18, convertito in legge in data 24 aprile 2020 riporta testualmente “... *Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato ...*”. Da ciò sembrerebbe evincersi che il contagio in azienda da COVID-19 sia equiparato all'infortunio sul lavoro e quindi vi sia una responsabilità del datore di lavoro.

L'Inail, competente in materia, è intervenuta nel marzo 2020, a seguito di “... *richiesta chiarimenti malattia-infortunio da COVID-19 ... contratta dagli operatori sanitari ...*”. Ed ha chiarito che il contagio da COVID-19 può effettivamente essere considerato, ai fini assicurativi, come un infortunio sul lavoro per il personale sanitario. Successivamente, in data 3 Aprile 2020, è nuovamente intervenuta puntualizzando che “... *l'Inail tutela ... affezioni morbose, inquadrando, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro ... In tale ambito delle affezioni morbose, inquadrare come infortuni sul lavoro, sono ricondotti anche i casi di infezione da nuovo coronavirus occorsi a qualsiasi soggetto assicurato dall'Istituto ...*”.

Dal combinato disposto delle due circolari si evince come l'Inail abbia disposto, a tutela di tutti i lavoratori dipendenti, l'assimilazione del contagio da coronavirus all'infortunio sul lavoro

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	43
	PARTE GENERALE		

configurando quindi la responsabilità del datore di lavoro in caso di contagio del lavoratore.

**Il tutto con la necessaria precisazione che l'onere della prova sulla responsabilità del datore di lavoro per infortunio sul lavoro a seguito di contagio deve essere fornita dal lavoratore che ha contratto il virus all'interno della società.**

Tale prova è, per l'appunto, data da un lato dalla mancata applicazione di misure idonee ed obbligatorie di prevenzione dall'altro dal vantaggio che la società ha ricavato.

## 5.2 Avvio e RiskAssessment.

Il "*RiskAssessment*" o "Analisi del Rischio" è una metodologia volta alla determinazione o all'identificazione delle aree e/o attività a rischio dell'Ente, associato ad alcune attività specifiche dello stesso, che seppur assolutamente lecite, lo espongono a determinati pericoli, trasformandosi in sorgenti di rischio.

Questa indagine viene applicata a qualsiasi attività degli Enti e delle Società in genere, di qualsiasi settore merceologico (nel settore alimentare anche in associazione al Metodo HACCP) ed ha l'obiettivo di evidenziare la valutazione del rischio – reato nei vari ambiti, da quello ambientale mediante lo sviluppo di sistemi di gestione ambientale (valutazione di significatività degli aspetti ambientali), alla valutazione dei rischi per la salute e sicurezza nel lavoro.

In generale si può ricorrere alla metodologia del *RiskAssessment* per valutare la pericolosità di una attività, dalla quale possa derivare un evento indesiderabile ed indesiderato, al fine di definire la priorità o l'urgenza delle misure necessarie per tenerlo sotto controllo.

La metodologia del *RiskAssessment*, comunemente utilizzata, può essere distinta nelle seguenti tre fasi:

- I. **descrizione dell'oggetto di studio**: raccolta di informazioni e dati sui processi produttivi e/o sulle attrezzature e/o sui prodotti e/o sui materiali e/o sugli ambienti interessati (a seconda dell'obiettivo finale-salute e sicurezza dei lavoratori, ambiente, sicurezza dei prodotti, ecc. la descrizione si concentrerà su aspetti differenti), ai fini dell'individuazione dei rischi. In genere è importante arrivare ad una schematizzazione dei processi produttivi (ad esempio suddividendoli per fasi lavorative o per reparti) per facilitare la successiva fase di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	44
	PARTE GENERALE		

individuazione dei pericoli;

- II. **individuazione dei potenziali pericoli**: l'analisi delle informazioni raccolte nella fase precedente porta ad un'individuazione dei pericoli riconducibili all'oggetto di studio, associato a ciascuna fase lavorativa;
- III. **stima dei potenziali rischi ed individuazione del pericolo**; viene stimata la probabilità di accadimento dell'evento e la gravità degli effetti che lo stesso possa determinare tenendo conto delle eventuali misure preventive o protettive già in essere. In seguito viene individuata la classe di rischio (si veda a questo proposito la matrice del rischio sotto riportata).

A seconda dell'entità del rischio così determinato si andranno a definire, attuare e controllare i programmi di eliminazione o di riduzione del rischio.

La terminologia di riferimento è la seguente:

1. **Rischio**: si intende la pericolosità di un evento ed è determinato dal prodotto tra P (probabilità dell'evento) e G (gravità), secondo la seguente formula:  $R = P \times G$ .
2. **Probabilità (P)**: si intende la probabilità che l'evento indesiderato si possa verificare tenendo conto delle misure precauzionali già in essere al momento della valutazione.
3. **Gravità (G)**: è intesa come la gravità delle conseguenze dell'evento indesiderato in termini di danno economico /reputazionale e applicazione delle misure interdittive.

Schema di valutazione del rischio utilizzato per la mappatura nella parte speciale 2

RISCHIO R	P 1 Irrilevante	P 2 Basso	P3 Medio	P4 Alta
G1 Irrilevante	P1 x G1 = 1	P2 x G1 = 2	P3 x G1 = 3	P4 x G1 = 4
G 2 Basso	P1 x G2 = 2	P2 x G2 = 4	P3 x G2 = 6	P4 x G2 = 8
G3 Medio	P1 x G3 = 3	P2 x G3 = 6	P3 x G3 = 9	P4 x G3 = 12
G4 Alta	P1 x G4 = 4	P2 x G4 = 8	P3 x G4 = 12	P4 x G4 = 16

**Tabella di definizione dei colori e del rischio:**

- **Irrilevante**: Nessuna procedura è necessaria.
- **Bassa**: Non sono richieste ulteriori azioni di controllo. Si possono ricercare miglioramenti

che non comportino l'impiego di risorse significative. Il monitoraggio è richiesto per garantire che i controlli siano mantenuti.

- **Media:** devono essere, in questo caso, già previste delle misure di prevenzione per vigilare sul rischio, valutando, nel contempo, i costi della prevenzione. Misure per ridurre il rischio dovrebbero essere effettuate in un tempo determinato. Dove il rischio medio è associato a conseguenze estremamente dannose, un'ulteriore stima è richiesta per stabilire più precisamente la probabilità di accadimento come base per fissare le necessarie azioni di controllo da intraprendere.
- **Alta:** l'attività non dovrebbe essere posta in essere finché il rischio non è stato ridotto. Se non è possibile ridurre il rischio anche con l'impiego di risorse elevate, il lavoro deve essere proibito.

L'indagine sul *RiskAssessment* di CASARCHITETTURA Srl si è concretizzata nella realizzazione delle seguenti attività:

- a) Organizzazione, pianificazione, comunicazione e avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG;
- b) Raccolta documentazione/informazioni preliminari;
- c) Analisi della Società e identificazione delle aree di rischio *ex* D.Lgs. 231/01 (“macro aree” di attività sensibili) e dei relativi responsabili/ruoli aziendali e consulenti esterni coinvolti;
- d) Analisi e valutazione dell'ambiente di controllo della società per identificare le eventuali carenze rispetto alle componenti chiave del MOG.
- e) Analisi di dettaglio delle aree a rischio identificate attraverso interviste;
- f) Identificazione degli specifici processi/attività sensibili, relativi ai reati presupposto così come delineati dal D.Lgs. 231/01, emersi dall'analisi di dettaglio delle aree (“macro aree” di attività sensibili);

Valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei processi sensibili in termini di:

- ✓ reati prospettabili ed astrattamente ipotizzabili a cui ciascun processo risulta esposto;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	46
	PARTE GENERALE		

- ✓ potenziali modalità attuative del reato per ciascun processo;
- ✓ funzioni organizzative/ruoli aziendali e consulenti esterni coinvolti nel processo;
- ✓ livello di copertura tramite la predisposizione di protocolli preventivi dei processi in termini di: gerarchia dei poteri, sistema di deleghe, flussi informativi, procedure documentali, reportistica;
- ✓ descrizione del flusso di processo.

La mappatura delle procedure è stata riportata all'interno della presente M.O.G. di CASARCHITETTURA S.r.l. nella "Parte Speciale 2".

## 6. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno

Il Decreto 231/01 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se, oltre la predisposizione di un modello organizzativo e gestionale idoneo, affidi il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello all' **Organismo di Vigilanza**, ovvero ad un indipendente organismo, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e considerando le dimensioni di CASARCHITETTURA S.r.l., la società si doterà di un OdV di natura monocratica che svolgerà le funzioni di vigilanza e controllo.

Il soggetto che andrà a costituire l'OdV e la durata in carica del suddetto organismo, sarà individuato con delibera dell'Assemblea dei soci su proposta dell'Amministratore Unico.

Anche la cessazione dell'incarico dell'OdV, per scadenza del termine, ha effetto dal momento in cui l'Amministratore Unico e l'Assemblea dei soci deliberino la nuova nomina. Nelle more l'OdV. resterà in attività.

L'unico componente dell'OdV e pertanto l'organo stesso, dovrà possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	47
	PARTE GENERALE		

conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

A tal riguardo si precisa che:

1. l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della propria attività di monitoraggio;
2. quanto al requisito dell'indipendenza, l'unico componente dell'Organismo di Vigilanza, non deve trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con CASARCHITETTURA Srl, tantomeno essere titolare all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo;
3. infine, con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che l'OdV sia costituito da un professionista con adeguata esperienza in materia giuridica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

Con riguardo a tali requisiti, l'Amministratore Unico fornirà, al momento della presentazione del componente dell'OdV all'Assemblea dei soci, adeguati chiarimenti ed informazioni relativamente alla professionalità del nominando, il cui *curriculum vitae* dovrà essere acquisito agli atti.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica, la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

È pertanto rimesso al suddetto professionista (come OdV monocratico) la funzione di vigilanza e controllo previste dallo e nello stesso Modello.

L'OdV, nella sua composizione monocratica, potrà disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento delle proprie attività.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	48
	PARTE GENERALE		

## 6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza ha il compito, con riguardo al Modello Organizzativo emanato dall'Ente, di vigilare costantemente:

- sulla sua osservanza da parte di tutti i destinatari;
- sull'effettiva efficacia nel prevenire la commissione dei reati;
- sull'attuazione delle prescrizioni nello stesso contenute;
- sul suo aggiornamento, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare il Modello, a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura e all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

Per disciplinare le attività connesse a tali compiti, l'Organismo si dota di un proprio Regolamento e ne dà comunicazione all'Amministratore Unico e, per suo tramite, all'Assemblea dei Soci.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro soggetto o struttura aziendale, ferma restando la competenza dell'Amministratore Unico, o suo formale delegato, di verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni dell'Ente. In particolare l'ODV si coordina con l'Amministratore Unico e gli Organi di controllo ove presenti/nominati;

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza fissa il proprio *budget* annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Amministratore Unico e, per il suo tramite, all'Assemblea dei soci.

### 6.2.1 I poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	49
	PARTE GENERALE		

L'Organismo di vigilanza, in composizione monocratica, relazionerà annualmente all'Amministratore Unico ed all'Assemblea dei soci sullo stato societario e sulle criticità rilevate durante l'anno precedente.

L'Organismo, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello Organizzativo, è dotato dei seguenti poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche sulla base di un piano annuale approvato ogni periodo;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili dell'Ente
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a dipendenti e collaboratori esterni dell'Ente e, laddove necessario, all'A.U. e agli organi di controllo ove presenti e/o nominati;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'Amministratore Unico o suo delegato, come detentore del potere disciplinare, l'adozione delle eventuali sanzioni;
- verificare periodicamente il Modello organizzativo e, ove necessario, proporre all'Amministratore Unico eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'A.U. o suo formale delegato, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul modello 231/2001;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta all'Amministratore Unico;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Amministratore Unico, l'Assemblea dei soci e gli organi di controllo, ove presenti e/o nominati;
- verificare che sia stata data opportuna informazione e conoscenza del Modello organizzativo e gestionale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	50
	PARTE GENERALE		

Per il corretto disimpegno delle funzioni indicate e per il corretto esercizio dei connessi poteri, assume fondamentale importanza il flusso comunicativo, bidirezionale, tra l'organismo di vigilanza e l'Ente.

All'OdV di CASARCHITETTURA Srl verrà affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su un piano più operativo è affidato all' OdV. il compito di:

- Controllare tutte le attività ed in particolare quelle relative alle Aree a Rischio;
- Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio.
- Promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.
- Richiedere all'Amministratore Unico istruzione, chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. Inoltre, dovrà aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV o tenute a sua disposizione.
- Coordinarsi con la struttura della Società (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	51
	PARTE GENERALE		

All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte dell'Amministratore Unico eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

- Condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello mediante l'ausilio delle strutture di controllo previste all'interno dell'Ente.
- Verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.
- Coordinarsi con i referenti del Modello 23/01 ed, in ogni caso, con i Responsabili delle strutture aziendali per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello.

### 6.3 Reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV monocratico, due linee di *reporting*:

- a) la prima, su base continuativa, direttamente all'Amministratore Unico e, per suo tramite, all'Assemblea dei soci;
- b) la seconda, direttamente con i dipendenti e con i collaboratori esterni che, all'interno della Società, svolgono funzioni amministrativo-contabili.

L'Amministratore Unico potrà convocare in qualsiasi momento l'OdV e lo stesso potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire sul funzionamento del Modello o su altre specifiche situazioni.

Ogni anno, l'O.d.V. trasmette un report scritto all'Amministratore Unico ed all'Assemblea dei soci con l'analisi dettagliata sull'attuazione del Modello all'interno della Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	52
	PARTE GENERALE		

## 6.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza

Per quanto riguarda i flussi informativi intercorrenti tra l'Organismo di Vigilanza (di seguito, in breve, anche "OdV") e gli organi societari/funzioni aziendali di CASARCHITETTURA Srl occorre premettere che la procedura si applica a tutti i dipendenti, collaboratori esterni, agli organi societari ed al vertice aziendale.

Tutti i collaboratori che a qualsiasi titolo intervengono nel processo di gestione dei flussi informativi verso l'OdV, in nome e per conto della Società, dovranno garantire il recepimento dei principi contenuti nella presente procedura tramite conferma scritta.

### 6.4.1 Documenti di riferimento.

- Decreto Legislativo 231/2001 e ss.mm.ii.
- Codice Etico;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 di CASARCHITETTURA S.r.l.;
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza di CASARCHITETTURA S.r.l.;
- Altri riferimenti normativi vigenti applicabili.

### 6.4.2 .Responsabilità

All'Organismo di Vigilanza compete il ruolo di operare la fase di raccolta delle segnalazioni e di garantire la rintracciabilità delle informazioni e la riservatezza dei dati raccolti.

La responsabilità della fase di trattamento delle segnalazioni e di gestione degli esiti di esse è assegnata all'Organismo di Vigilanza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	53
	PARTE GENERALE		

#### 6.4.3 .Gli obblighi di informativa dell’OdV nei confronti degli organi societari e del vertice aziendale

L’Organismo di Vigilanza è chiamato a riferire in merito allo svolgimento dei compiti previsti dallo Statuto ai seguenti organi societari e figure aziendali:

- All’Amministratore Unico della Società;
- All’Assemblea dei Soci;
- agli organi di controllo, ove presenti e/o nominati;

#### 6.4.4 Informativa nei confronti dell’Amministratore Unico e degli organi di controllo, ove presenti e/o nominati

L’Organismo di Vigilanza è chiamato a predisporre e inviare all’Amministratore Unico, all’assemblea dei soci e agli organi di controllo, ove presenti e/o nominati.

1. Semestralmente una relazione informativa avente ad oggetto l’attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica dello stato di CASARCHITETTURA S.r.l. e delle criticità rilevate nell’annualità precedente.

In particolare la relazione deve contenere:

- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso del semestre e delle azioni intraprese dall’OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
- le attività che non è stato possibile effettuare per giustificate ragioni di tempo e/o eventuali carenze di risorse;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;

2. Annualmente un *report* riepilogativo all’Amministratore Unico, all’Assemblea dei soci ed

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	54
	PARTE GENERALE		

agli organi di controllo, ove presenti e/o nominati, avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso dell'annualità precedente la relazione, con particolare riferimento a quella di verifica;
- l'individuazione del Piano delle Attività per l'anno successivo. Deve, inoltre, riferire, senza indugio, all'Amministratore Unico il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) o di segnalazioni ricevute che rivestano carattere d'urgenza.

#### 6.4.5 Tipologia della segnalazioni e modalità operative:

Nella gestione dei flussi informativi nei confronti dell'OdV, le modalità di gestione delle segnalazioni si estrinsecano nelle seguenti fasi operative:

- Invio della segnalazione.
- Trattamento della segnalazione.
- Esiti della segnalazione.

I dipendenti ed i collaboratori esterni di CASARCHITETTURA Srl sono tenuti ad aderire ai principi di onestà, integrità, lealtà, correttezza e buona fede secondo deontologia svolgendo il proprio lavoro in modo conforme alle leggi ed ai regolamenti.

Le richieste e segnalazioni prese in considerazione sono riconducibili alle seguenti categorie:

1. informazioni e chiarimenti su tematiche collegate al rispetto delle leggi;
2. informazioni specifiche da parte dell'OdV relative a "fatti e condotte";
3. violazioni della legge o dei principi contenuti nel Codice Disciplinare;
4. violazioni di legge su attività operative contabili;
5. commissione o ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	55
	PARTE GENERALE		

231/01;

6. violazioni del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” o di pratiche non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società.

In particolare, chiunque venga in possesso di notizie relative a violazioni potenziali o attuali del rispetto della legge, a comportamenti non in linea con i principi contenuti nel Codice Disciplinare, nel Modello o nelle procedure aziendali, è tenuto a darne comunicazione secondo le modalità specificate nel seguito della presente procedura.

Gli obblighi di informazione rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari. Con ciò si intende realizzare quel sistema di *reporting* di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme da parte di altri all’interno dell’organizzazione di cui siano venuti a conoscenza, evitando che si generi un fenomeno non controllato di riporto di *rumors*. Tutte le segnalazioni possono essere inviate sia in forma confidenziale sia in forma anonima e devono essere trattate con la massima riservatezza.

I segnalanti, in buona fede, sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

#### 6.4.6 Oggetto della segnalazione

Le richieste e segnalazioni possono essere classificate come segue:

1. Richieste di chiarimento di dubbi o domande relative alla conduzione del *business* ed a comportamenti etici o legali. Tematiche di tipo legale o etico sono ad esempio i conflitti di interesse, la diffusione di informazioni di tipo confidenziale, l’utilizzo non autorizzato di beni e/o servizi di proprietà della Società e altre questioni di questo genere.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	56
	PARTE GENERALE		

2. Richieste di chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.
3. Lamentele relative a comportamenti, reali o percepiti come tali, in violazione ai principi contenuti nel Codice Disciplinare, nel Modello o nelle procedure aziendali di cui si sia venuti a conoscenza o nei quali si è coinvolti.
4. Segnalazioni relative a comportamenti non conformi alle regole aziendali collegate ad attività operative contabili inviate da dipendenti o collaboratori esterni. Per attività operative contabili si intendono le attività di controllo amministrativo, il *reporting* contabile e finanziario, le dichiarazioni finanziarie annuali, i controlli sulla contabilità interna con particolare riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) carenza nella produzione e conservazione ordinata della documentazione richiesta per una appropriata contabilità finanziaria;
  - b) carenza nella valutazione di fatti o transazioni rilevanti per le attività operative contabili;
  - c) carenza nella produzione di *report* finanziari della società;
  - d) falsa presentazione o dichiarazione resa dal collaboratore esterno, deputato a gestire la parte contabile-finanziaria, agli organi di controllo, ove presenti e/o nominati, all'Amministratore Unico e, per il suo tramite, all'Assemblea dei soci, su contabilità, bilancio e dichiarazioni allegate;
  - e) segnalazioni di comportamenti attuali o potenziali di non rispetto della legge, in particolare di quelle normative per combattere la corruzione;
  - f) segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati presupposto richiamati dal D.lgs. 231/01;
  - g) informazioni specificate dall'Organismo di Vigilanza relative a "fatti e condotte che, in ogni caso, devono essere ad esso riferite" (es. operazioni cd. "fuori *standard*", indicazioni relative a specifiche attività sensibili, ecc.).

#### 6.4.7 Obblighi di segnalazione

I soggetti tenuti a segnalare le violazioni di cui ai punti 1, 2, 3,5,6 e 7 del precedente paragrafo sono i collaboratori esterni della Società che abbiano un rapporto di tipo contrattuale.

Per quanto riguarda le violazioni relative ad attività operative contabili di cui al punto 4, i soggetti tenuti alle segnalazioni, verso l'OdV e l'Amministratore Unico, sono i dipendenti addetti alla parte contabile-finanziaria della Società e/o i collaboratori esterni.

#### 6.4.8 Invio delle segnalazioni

Le richieste, le segnalazioni e le informative previste dal presente MOG devono essere inviate **via e-mail** all'indirizzo aziendale dell'OdV, creato appositamente all'interno di CASARCHITETTURA SrL e, tale indirizzo di posta elettronica, deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti e collaboratori interni ed esterni della società.

Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, le segnalazioni possono essere comunicate oralmente o trasmesse tramite posta indirizzate all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui le segnalazioni siano comunicate oralmente, l'OdV, redige verbale del colloquio.

#### 6.4.9. Trattamento della segnalazione

Al fine di assicurare la massima immediatezza ed operatività nonché continuità di azione, le richieste di chiarimento di dubbi e domande sono gestite direttamente dall'OdV.

Le stesse vengono registrate e, nei casi possibili, l'Organismo fornirà una tempestiva risposta. In caso contrario il mittente verrà informato che la richiesta è in esame e che sarà contattato non appena saranno disponibili le informazioni richieste.

Le lamentele e le segnalazioni di violazione vengono gestite dall'Organismo di Vigilanza come segue:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	58
	PARTE GENERALE		

- a. verifica preliminare di attendibilità della segnalazione ricevuta;
- b. analisi e classificazione della segnalazione in base a:
  - origine;
  - dati di riferimento;
  - caratteristiche della segnalazione;
- c. acquisizione di ulteriori informazioni presso le funzioni aziendali competenti/coinvolute;
- d. avvio delle azioni verso gli organi competenti (Amministratore Unico, Assemblea dei Soci, agli organi di controllo, ove presenti e/o nominati) che dovranno decidere in merito alle azioni successive;
- e. chiusura della segnalazione al completamento delle azioni collegate ad essa con informazioni all'Amministratore Unico e, per il suo tramite, all'Assemblea dei soci.

Per quanto riguarda invece le informazioni specifiche riconducibili a “fatti e condotte che, in ogni caso, devono essere riferite all’OdV” queste sono analizzate dall’Organismo con l’eventuale supporto dell’A.U.

Gli esiti delle lamentele e delle segnalazioni di violazioni sono determinati dall’organo competente sulla base delle informazioni ricevute.

A fronte di accertamenti effettuati dall’Organismo di Vigilanza, dovranno essere adottate, da parte dell’A.U. su decisione dell’Assemblea dei soci, le sanzioni previste. Chiaramente dovrà essere fornita all’OdV un’adeguata informativa di ritorno.

Gli esiti relativi alle lamentele ed alle segnalazione di violazioni saranno successivamente comunicati anche alla persona che ha originato la segnalazione a cura dell’OdV stesso.

In aderenza al principio di tracciabilità dei processi aziendali, le informazioni, segnalazioni, i *report*, le relazioni previste nel Modello e nella presente procedura sono conservati dall’OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo) gestito operativamente dalla Segreteria della Società.

All’interno della Società dovrà essere effettuato un corso di aggiornamento rivolto all’Amministratore Unico, ai dipendenti, a tutti i collaboratori esterni , ai consulenti ed altri professionisti,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	59
	PARTE GENERALE		

al fine di far conoscere a tutti le funzioni dell'OdV, il significato e la portata del Modello di Organizzazione e Controllo oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale.

Al fine del funzionamento del modello, dovrà essere immediatamente costituita, **entro cinque giorni dall'individuazione dell'OdV** e dal suo insediamento, una email dedicata affinché possa essere garantito un canale di collegamento diretto con l'OdV.

Pertanto, la stessa Società dovrà agevolare flussi di *reporting* affinché l'OdV possa vigilare sull'attuazione del modello.

I flussi di *reporting*, sono così classificati:

- a) Funzionamento e aggiornamento del Modello;
- b) Verifica sull'efficacia del Modello;
- c) Informativa sulle attività di formazione e informazione.

Inoltre, sempre al fine di agevolare il flusso informativo con l'OdV, CASARCHITETTURA indicherà nell'Amministratore Unico, o a suo formale delegato, il nominativo che dovrà garantire semestralmente il flusso informativo con l'OdV.

Ferme restando le peculiarità di ogni struttura, i flussi contengono obbligatoriamente informazioni riguardanti:

- la conoscenza di procedimenti penali iscritti per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- il compimento di verifiche e/o ispezioni compiute da Autorità di Pubblica Vigilanza e/o Forze dell'Ordine;
- i comportamenti non in linea con le regole di condotta dell'Ente;
- le carenze o malfunzionamenti del sistema di controllo interno.

Devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni relative ad eventuali notizie connesse alla commissione, o alla ragionevole possibilità di commissione dei reati.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	60
	PARTE GENERALE		

In particolare devono essere oggetto di informazione:

1. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per una condotta penalmente rilevante afferente i reati presupposto, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Società, esponenti aziendali o organi sociali etc.;
2. le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. 231/01;
3. i rapporti preparati nell'ambito di qualsiasi attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
4. le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli organi societari) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
5. le violazioni rilevate dal responsabile dell'anticorruzione aziendale (A.U. o suo espresso delegato) che integrino o potrebbero integrare una condotta rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.
6. ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque, comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate da CASARCHITETTURA Srl.

## 6.5 Sistema delle deleghe

Laddove prevista, ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto a cui il delegato deve riferire circa l'esito del suo operato.

**Il sistema delle deleghe di funzioni** e procure della Società, deve uniformarsi alle seguenti prescrizioni:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	61
	PARTE GENERALE		

1. i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali. Il delegato dall'A.U., deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
2. le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
3. le procure possono essere conferite esclusivamente ad uno specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
4. solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in nome e per conto della Società, obbligazioni verso terzi;
5. tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega o procura in tal senso;

## 7. SISTEMA DISCIPLINARE

### 7.1 Principi generali

Aspetto essenziale, per rendere effettivo il Modello, in attuazione allo stesso Decreto, è la previsione, all'interno dello stesso, di un sistema disciplinare ovvero di un adeguato apparato sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Ente in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	62
	PARTE GENERALE		

## 7.2 Misure nei confronti degli Organi Societari

In caso di violazione del Modello da parte degli organi societari, l'OdV informerà l'Amministratore Unico e/o l'Assemblea dei soci, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal decreto e successive modifiche, l'Amministratore Unico e/o l'Assemblea dei soci di CASARCHITETTURA Srl dovrà darne immediata comunicazione all'O.d.V.

## 7.3 Sanzioni per i dipendenti

Tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle già previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle previsioni dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Pertanto, il Modello fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili già ascritto nel sistema sanzionatorio previsto nel CCNL, per i dipendenti assunti da CASARCHITETTURA S.r.L.

Più nel dettaglio, con l'applicazione dei suddetti principi normativi di riferimento, il CASARCHITETTURA Srl prevede, in virtù dell'art. 140 CCNL Studi Professionali, in termini di sanzioni:

- a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
- d) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
- e) licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	63
	PARTE GENERALE		

- f) licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in CASARCHITETTURA Srl in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'inosservanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore Unico o suo espresso delegato.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dall'AU

#### 7.4 Misure nei confronti dei collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello ai medesimi applicabili, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite o da inserire nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale.

È in ogni caso, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal decreto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	64
	PARTE GENERALE		

## 7.5 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del MOG da parte dell'O.d.V. monocratico, chiunque potrà informare l'Amministratore Unico e/o l'Assemblea dei soci della violazione e, previa contestazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, l'Amministratore Unico, su decisione deliberata dall'Assemblea dei soci, procederà con gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

## 7.6 Diffusione dei sistemi disciplinari

Il sistema disciplinare applicabile ai dipendenti, ai collaboratori ed agli organi sociali sottoposti ad esso, conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il personale (mense, ingressi, spogliatoi, luoghi destinati alle attività sindacali o ricreative).

Unitamente al Codice Etico, il sistema sanzionatorio va distribuito a tutti i dipendenti e deve essere altresì divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i destinatari con il fattivo contributo dei sindacati presenti in azienda.

Anche il sistema sanzionatorio dei collaboratori esterni dovrà essere diffuso nel modo più capillare possibile, **potendo lo stesso essere richiamato all'interno di ogni singolo contratto** anche se non necessario in quanto anch'esso trova la sua fonte normativa nell'articolo 6, comma II lett e) del D.Lgs 231/2001 che non richiede alcuna implementazione contrattuale ulteriore.

In tema di responsabilità disciplinare degli amministratori e dei sindaci, invece, data la riserva di cui all'articolo 2328 c.c. ed all'articolo 2400 c.c., appare necessario provvedere a livello statutario inserendo le sanzioni disciplinari giudicate più opportune

## 7.7. Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto da parte dell'Amministratore Unico e dell'OdV. a due tipi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	65
	PARTE GENERALE		

di verifiche:

- A. Sugli **atti**: Annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione alle Aree di Rischio;
- B. Sulle **procedure**: Periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, mediante lo strumento delle interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stilato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Amministratore Unico (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV.) e, per il suo tramite, all'Assemblea dei soci, che evidenzierà le possibili criticità e suggerisca le azioni da intraprendere.

## 8. MODELLO E CODICE ETICO

È ferma convinzione di CASARCHITETTURA Srl. che l'etica nella gestione delle attività favorisca il successo aziendale permettendo di diffondere un'immagine di professionalità, affidabilità, e trasparenza nel perseguimento degli obiettivi.

L'Amministratore Unico provvederà affinché l'Assemblea dei soci adotti, con propria delibera, il presente MOG dotato del relativo Codice Etico, che riflette l'impegno della Società a:

- mantenere l'attenzione sulle modalità di gestione delle aree a rischio;
- fornire delle linee guida ai dipendenti ed ai collaboratori esterni per riconoscere e ad affrontare i problemi etici;
- contribuire a mantenere una cultura d'integrità, onestà e responsabilità all'interno dell'azienda.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	66
	PARTE GENERALE		

## 8.1 Contenuti

Il Codice Etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate e riflette l'impegno della Società all'osservanza delle norme vigenti, oltretutto al rispetto degli standard di correttezza, integrità e lealtà espressi nel Codice stesso.

L'impegno della Società è volto a far rispettare il Codice Etico prestando attenzione alle modalità di gestione delle aree a rischio ed adottando tutti gli strumenti e precauzioni necessarie.

La Società si impegna altresì a promuovere i contenuti del Codice Etico anche nei confronti di ogni soggetto esterno che entri in contatto con essa.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di CASARCHITETTURA può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Il Codice Etico si inserisce nel quadro di attuazione delle previsioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dettando i principi generali di gestione, vigilanza e controllo a cui il Modello di organizzazione sui CASARCHITETTURA si ispira. A tal riguardo si rinvia all'allegato A "Codice Etico" di CASARCHITETTURA SrL che è parte integrante del MOG.

## 8.2 Ambito di Applicazione:

Il Codice Etico è vincolante per tutti gli Organi sociali, dipendenti e collaboratori/consulenti esterni che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Il Codice Etico è, quindi, vincolante per i soggetti appartenenti agli organi aziendali, compresi L'Amministratore Unico, agli organi di controllo, ove presenti e/o nominati e l'Assemblea dei soci.

Il presente Codice si applica, nei punti di interesse, anche ai consulenti esterni che agiscono nell'interesse della Società, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, intrattengono rapporti di qualsiasi genere con la Società per il perseguimento dei risultati aziendali.

I Destinatari suddetti devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	67
	PARTE GENERALE		

fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di CASARCHITETTURA Srl può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta e legittima.

La Società si riserva la possibilità di non intraprendere o proseguire alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difformi da quanto stabilito nel Codice Etico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 1/2020	68
---	--	--------------------	----

## GLOSSARIO

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti speciali.

**AREE A RISCHIO:** le aree di attività della società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.

**CODICE ETICO:** il documento, contenente le regole etiche e deontologiche, adottato da CASARCHITETTURA tramite delibera dell'Assemblea dei soci su proposta dell'Amministratore Unico.

**COLLABORATORI ESTERNI:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner, i Fornitori, gli studi professionali, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Srl in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale, compresi i contratti atipici.

**DELEGA DI FUNZIONE:** è lo strumento mediante il quale si trasferiscono, entro i limiti della delega stessa, doveri funzionali esclusivamente propri del datore di lavoro e/o del Dirigente e Preposto.

**DIPENDENTI:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con CASARCHITETTURA Srl.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 1/2020	69
---	--	--------------------	----

**DESTINATARI:** Tutti i dipendenti, i Soggetti apicali della Società, l'Amministratore Unico e qualsivoglia tipo di collaboratore/consulente esterno.

**D.LGS. 231/2001:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**ENTE/I:** i soggetti forniti di personalità giuridica o società o associazioni, anche prive di personalità giuridica.

**ILLECITI:** gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

**INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO:** ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

**Linee Guida:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. 231/2001.

**LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE:** Il documento elaborato dall'Anac (Autorità nazionale per l'anticorruzione) con riferimento alle principali convenzioni internazionali, della normativa comunitaria, del *FCPA* statunitense e del *U.K. Bribery Act* in tema di prevenzione e lotta alla corruzione. Le Linee Guida contengono principi e regole di comportamento adottati dagli Enti e dai soggetti che agiscono in nome e/o per conto di essi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 1/2020	70
---	--	--------------------	----

**MODELLO:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da CASARCHITETTURA Srl ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

**ORGANI SOCIALI:** L'Assemblea dei soci, l'Amministratore Unico, agli organi di controllo, ove presenti e/o nominati.

**ORGANISMO DI VIGILANZA O ODV:** l'Organismo indipendente di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

**P.A.** la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

**PUBBLICI UFFICIALI:** ai sensi dell'art. 357 cod. pen. “sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

**REATI:** condotte penalmente rilevanti così come previste dalla disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

**REFERENTE 231:** L'Amministratore Unico, o suo espresso delegato, con il compito di favorire la diffusione della conoscenza del Modello 231 nella struttura di appartenenza e di agevolare il funzionamento del Modello 231.

**SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO:** è costruito dai sistemi di gestione aziendali ed ha lo scopo di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente e della politica stabilita dall'Amministratore Delegato e di perseguire il miglioramento continuo e la massima soddisfazione delle

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Edizione 1/2020	71
	PARTE GENERALE		

esigenze dei clienti e di tutte le parti interessate, attraverso una adeguata gestione dei processi.

**TUF:** Il D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

**WHISTLEBLOWING:** Il whistleblowing è lo strumento con cui uno dei soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 deve segnalare le condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto, di cui sia venuto a conoscenza o nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 1/2020	72
---	--	--------------------	----

# ALLEGATO 1

## “Atto costitutivo e Statuto”

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 1/2020	73
---	--	--------------------	----

ALLEGATO 2

VISURA STORICA AL 19.11.2020

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO <hr/> PARTE GENERALE	Edizione 1/2020	74
---	--	--------------------	----