



**Modello di organizzazione e di gestione  
ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.**

**Modello Organizzativo**

Rev	Data	Descrizione
0	08.07.08	1^ Edizione
1	29.08.08	Revisione generale
2	22.09.08	Revisione Responsabili. Aree di rischio
3	23.09.08	Revisione Responsabili. Aree di rischio
4	17.10.08	Revisione Responsabili. Aree di rischio
5	19.12.08	Revisione generale
6	20.03.09	Revisione generale
7	05.03.10	Revisione a seguito dell'integrazione di nuovi reati e di modifiche organizzative (rif. OdS n° 3 del 15.07.2009)

Controllato	Verificato	Approvato
Direzione generale	Organo di Controllo	Consiglio di Amministrazione
Data ___ / ___ / ___	Data ___ / ___ / ___	Data ___ / ___ / ___

## INDICE DELLE SEZIONI

<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>10</b>
<b>SEZIONE PRIMA: IL MODELLO</b> .....	<b>10</b>
Art. 1 – Funzione del modello .....	10
Art. 2 – Struttura del modello .....	10
Art. 3 – Approvazione del modello e suo ambito di validità.....	10
Art. 4 – Applicazione del modello .....	11
Art. 5 – Modifiche ed integrazioni del modello .....	11
Art. 6 – Accesso alla documentazione relativa alle aree di rischio.....	11
Art. 7 – Obblighi di conoscenza del modello .....	11
Art. 8 – Formazione del personale.....	12
<b>SEZIONE SECONDA: L'ORGANO DI CONTROLLO</b> .....	<b>14</b>
Art. 9 – Compiti e funzioni dell'Organismo di controllo .....	14
Art. 10 – Composizione.....	14
Art. 11 – Nomina e durata in carica .....	15
Art.12 – Poteri e prerogative dell'Organismo di controllo.....	15
Art. 13 – Obblighi dell'Organismo di controllo.....	15
Art. 14 – Regole sul funzionamento.....	16
Art. 15 – Revoca o recesso dei componenti .....	16
<b>SEZIONE TERZA: SANZIONI DISCIPLINARI</b> .....	<b>19</b>
Art. 16 – Funzione del sistema sanzionatorio e soggetti destinatari .....	19
Art. 17 – Criteri di commisurazione delle sanzioni.....	19
Art. 18 – Sanzioni disciplinari per i soggetti legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente.....	20
Art. 19 – Sanzioni disciplinari per i soggetti <i>non</i> legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente.....	20
Art. 20 – Sanzioni disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione .....	21
Art. 21 – Sanzioni per consulenti, collaboratori esterni e soggetti terzi.....	21

Allegati:

- P.O.0 – Indizione di gare pubbliche,
- P.O.1 – Partecipazione alle gare pubbliche,
- PQ30 – Gestione acquisti su piazza e gare informali
- PQ31 – Gestione gare pubbliche
- PQ20 – Relazioni con enti pubblici e gestione dei contratti di servizio
- P.O.2 – Acquisto di beni e servizi,
- PQ34 – Gestione contratti
- PQ40 – Gestione magazzino
- PQ42 – Manutenzione programmata
- PQ43 – Manutenzione su caduta
- PQ46 – Gestione strumenti di misura
- PQ50 – Progettazione del servizio e pianificazione
- PQ54 – Gestione operativa del servizio
- P.O.3 – Reclutamento delle risorse umane,
- PE10 – Gestione del personale
- P.O.4 – Amministrazione e controllo
- P.O.5 – Adempimenti pubblicitari
- PQ19 – Gestione contabile
- P.O.6 – Gestione delle risorse umane,
- P.O.7 – Deleghe di funzioni,
- P.O.8 – Comunicazioni,
- P.O.9 – Attività finanziaria
- PQ15 – Gestione rete informatica e strutture di telecomunicazioni
- PQ18 – Prevenzione e Protezione
- Modulistica
- Visure camerali

## PREMESSA

1. Col D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (successivamente integrato da altre disposizioni normative) è stata introdotta nel nostro ordinamento la c.d. *responsabilità amministrativa da reato* delle società e, più in generale, degli enti (se pubblici, solo economici) e delle associazioni, siano essi forniti o meno di personalità giuridica. Si tratta di un decreto col quale, al fine di meglio garantire il rispetto della legalità nell'esercizio dell'attività economica, viene imposto agli enti forniti o meno di personalità giuridica (e dunque anche alle società commerciali) un meccanismo di auto-controllo la cui mancata attuazione può comportare l'infrazione, nei confronti dell'ente stesso, di un'ampia gamma di sanzioni che si aggiungono alla pena prevista per gli autori materiali del reato e che vengono irrogate dallo stesso giudice competente a conoscere ed a punire quegli autori.
2. In sostanza, qualora una persona che riveste (anche di fatto) la qualifica di amministratore, dirigente, rappresentante, preposto o dipendente della società commetta, anche di propria iniziativa, ma comunque nell'interesse o a vantaggio della società stessa, uno di questi reati:
  - corruzione,
  - concussione,
  - falso in bilancio o altro reato societario,
  - falsità in monete e valori di bollo,
  - truffa aggravata ai danni dello Stato o di un Ente Pubblico,
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche,
  - frode informatica ai danni dello Stato,
  - indebita percezione di erogazioni pubbliche,
  - malversazione a danno dello Stato,
  - reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine interno ed internazionale,
  - sfruttamento minorile,
  - tratta di persone e riduzione in schiavitù,
  - abuso di informazioni privilegiate e Manipolazione del mercato (L.18.04.05, n. 62),
  - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.),
  - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili,
  - reati "transnazionali" di cui alla L. 16 marzo 2006, n. 146,
  - omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ed antinfortunistiche,
  - ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o denaro di provenienza illecita,
  - delitti informatici e trattamento illecito di dati,
  - delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina (Art. 416, sesto comma c.p.),
  - associazioni di tipo mafioso anche straniere (Art. 416-bis c.p.),
  - scambio elettorale politico-mafioso (Art. 416 ter c.p.),
  - sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.),
  - associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/90),
  - associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.),
  - delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p),
  - delitti contro l'industria e il commercio (Art. 473. c.p),
  - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 474 c.p.),

- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 513 c.p.),
- turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 515 c.p.),
- frode nell'esercizio del commercio (Art. 516 c.p.),
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 517 c.p.),
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517-ter c.p.),
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-quater c.p.),
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, (Art. 513-bis c.p.),
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 514 c.p.),
- frodi contro le industrie nazionali,
- delitti in materia di violazioni del diritto d'autore,
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 377 bis c.p.).

la responsabilità si estende anche alla società, nei confronti della quale potranno applicarsi, a seconda della gravità del fatto:

- a) una sanzione pecuniaria (per cifre che possono arrivare ad un milione e cinquecentomila euro);
- b) una sanzione c.d. 'interdittiva', che può consistere a sua volta nell'interdizione dell'attività, nella sospensione o revoca di atti autorizzatori rilasciati dalla P.A., nel divieto di stipulare contratti con la P.A., nell'esclusione da (o nella revoca di) agevolazioni, finanziamenti, sussidi o contributi, o infine nel divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- c) la confisca del prezzo o del prodotto del reato (e dunque dell'utile ricavato dalla società a seguito della commissione dell'illecito);
- d) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- e) il commissariamento della società;
- f) sanzioni queste, è bene sottolinearlo, la cui severità è accresciuta dalla possibilità (è il caso in particolare delle sanzioni interdittive e del commissariamento) di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, quali misure cautelari, già nella fase delle indagini preliminari.

3. E' evidente peraltro che tale estensione di responsabilità non può certo essere automatica. Il decreto infatti 'libera' l'ente da qualsiasi responsabilità, purché si possa dimostrare che, lungi dall'aver negligenzemente agevolato la commissione del reato, esso ha fatto il possibile per evitarne la commissione da parte dei propri operatori. In particolare, l'ente dovrà poter dimostrare:

- che già prima della commissione del fatto, esso aveva adottato ed efficacemente applicato un regolamento interno (il c.d. '*modello organizzativo*') finalizzato ad evitare comportamenti fraudolenti da parte di chi agisce in suo nome e per suo conto;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento era stato affidato ad un'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che gli autori materiali del reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

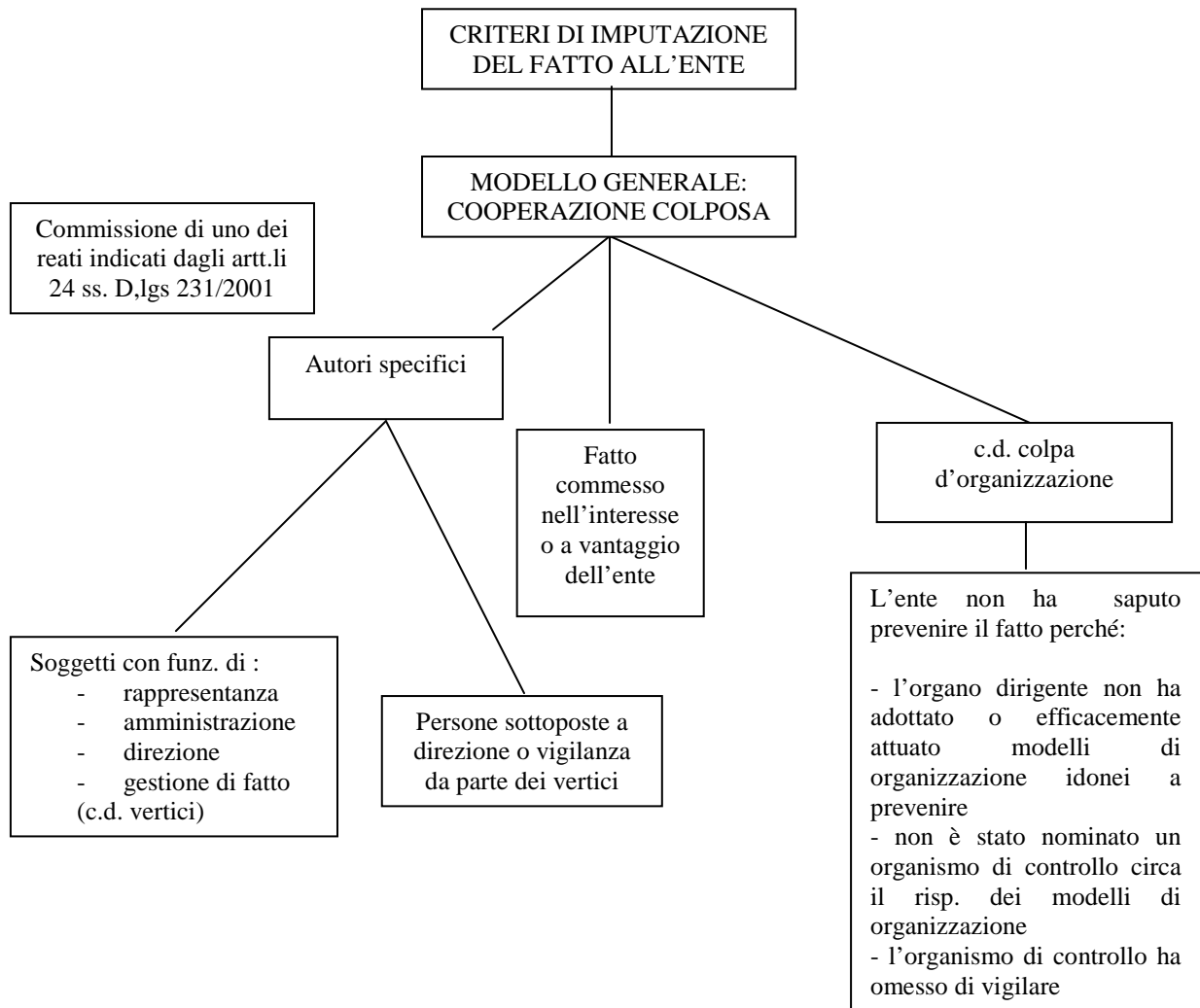
Se è vero insomma che dalla commissione di uno dei reati di cui sopra può discendere una responsabilità a carico della società, è altrettanto vero che simile responsabilità ricorre solo allorché alla società stessa possa imputarsi una c.d. '*colpa di organizzazione*', vale a dire la mancata istituzione e messa in opera di un organismo di controllo interno, nonché, più in generale, la mancata adozione ed attuazione di un nucleo di regole preventive (per l'appunto, il '*modello organizzativo*' di cui sopra), volte a prevenire o contrastare l'eventuale agire illecito dei soggetti di cui al punto sub.2).

Con un'ulteriore precisazione, ricavabile dagli artt. 6 e 7 DLgs. 231/2001: se il fatto è stato commesso da amministratori, dirigenti, rappresentanti o preposti la colpa d'organizzazione si presume e spetta dunque all'ente o società che dir si voglia provarne l'insussistenza; se invece il fatto è stato commesso da dipendenti, la colpa d'organizzazione va provata da parte di chi invece (nel processo penale, il pubblico ministero) ne sostiene il ricorrere (*cf. a tal proposito lo schema riassuntivo riport. nella pagina 9*).

4. E' chiaro dunque che, in un quadro siffatto, la messa a punto, l'adozione e l'applicazione del 'modello organizzativo', rappresenta se non un vero e proprio obbligo giuridico, quanto meno un onere ed una necessità per tutte quelle società che vogliono operare con la ragionevole certezza di non essere coinvolte nel meccanismo sanzionatorio previsto dal decreto; ed è proprio per questa ragione che la società si è premurata di approvare ed attuare il presente modello, il cui scopo -cioè il pieno rispetto della legalità e dei principi dell'etica imprenditoriale- ha peraltro sempre ispirato e continua ad ispirare comunque l'azione della nostra azienda.

E' altrettanto chiaro tuttavia che la disciplina dettata dal DLgs. 231/2001 chiama in causa tutti i dipendenti e gli operatori della società. Nei loro confronti, anzi, il rispetto delle procedure e dei principi indicati dal modello rappresenta un obbligo imprescindibile, il cui pieno e leale assolvimento essi sono tenuti a garantire per almeno due ragioni. La prima è che, come si diceva, il rispetto dei principi ispiratori del modello è parte integrante di un'immagine -la nostra- che chiunque agisce in nome e per conto della società è tenuto a garantire. La seconda è che, in quanto aventi ad oggetto, più o meno direttamente, il patrimonio o l'immagine dell'azienda, le sanzioni previste dal DLgs. 231/2001 possono produrre danni economici che si riverberano sulla stessa capacità di creare ricchezza ed opportunità di lavoro, ed è dunque interesse di ogni dipendente od operatore evitarne l'applicazione.

**Il presente modello va dunque scrupolosamente adottato ed efficacemente attuato da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto del CTP: esso costituisce un punto di riferimento costante nell'attività dell'azienda e va dunque osservato con scrupolo e diligenza in ogni sua componente.**



P.S.: Se il fatto è stato commesso dai vertici dell'azienda la colpa di organizzazione si presume, e spetta dunque all'ente dimostrarne la non sussistenza; se invece il fatto è stato commesso dai sottoposti, l'onere di provare la negligenza dell'ente spetta al P.M.

5. Dall'analisi condotta sulla organizzazione aziendale, considerando le attività ed i processi da essa gestiti, possono essere considerati non applicabili alcuni reati, o perché non collegati con le attività economiche dell'organizzazione ovvero in quanto non viene ravvisato l'eventuale vantaggio arrecato all'ente nel caso della commissione di uno di essi. Tali reati sono:
- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati,
  - sequestro di persona a scopo di estorsione (Art. 630 c.p.),
  - associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR 309/90),
  - associazione per delinquere (Art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.),
  - delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (Art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p),
  - delitti contro l'industria e il commercio (Art. 473. c.p),
  - contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 474 c.p.),
  - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 513 c.p.),
  - turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 515 c.p.),
  - frode nell'esercizio del commercio (Art. 516 c.p.),
  - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 517 c.p.),
  - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517-ter c.p.),
  - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-quater c.p.),
  - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 513-bis c.p.),
  - illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 514 c.p.),
  - frodi contro le industrie nazionali.



**Modello di organizzazione e di gestione  
ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001 n. 231**

**Modello organizzativo**

**PARTE GENERALE**  
***SEZIONE PRIMA***



## **PARTE GENERALE**

### **SEZIONE PRIMA: IL MODELLO**

#### Art. 1 – Funzione del modello

Scopo del presente modello è quello di dar vita ad un sistema interno di vigilanza preventiva sulle attività della società, che consenta a sua volta, alla società stessa, di prevenire la commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 e succ. mod. da parte:

- a) dei propri amministratori, rappresentanti, dirigenti, sindaci, dipendenti, subordinati o collaboratori,
- b) o di chi, comunque legato alla società da un rapporto contrattuale, agisca in suo nome e per suo conto, ovvero nello interesse della stessa.

In particolare, scopo del modello è:

- consentire una costante e completa opera di ‘monitoraggio’ sulle c.d. ‘attività a rischio’, utile a sua volta a prevenire e/o contrastare con tempestività qualsiasi tentativo di commissione di reati;
- informare tutti gli operatori della società degli obblighi cui essi sono tenuti al fine di garantire il rispetto della legalità nelle attività che cadono nelle c.d. ‘aree di rischio’;
- rendere quegli stessi operatori consapevoli delle sanzioni (penali, amministrative e disciplinari) che potrebbero scaturire, nei confronti loro e della società, dall’inosservanza degli obblighi imposti dal modello;
- far sì in tal modo che l’attività della società si ispiri sempre e comunque al più scrupoloso rispetto della legge e dei principi fondamentali dell’etica d’impresa.

#### Art. 2 – Struttura del modello

Oltre ad un’introduzione esplicativa circa contenuto e scopi del D.Lgs. 231/2001, il presente modello consta di una parte generale e di una parte speciale.

La prima contiene i principi generali relativi a validità ed ambito di applicazione del modello nonché ai poteri ed alle prerogative dell’Organo di Controllo; la seconda individua le aree di rischio, nel cui ambito l’attività d’impresa è soggetta a particolari obblighi procedurali con finalità preventiva, e le figure di reato la cui probabilità di commissione, secondo paradigmi criminologici consolidati e regole d’esperienza comunemente acquisite, può dirsi, in quelle aree, particolarmente elevata.

Eventuali modifiche, sia della struttura che del contenuto del modello, così come l’individuazione di ulteriori aree di rischio, determinatesi in ragione dell’evolversi dell’attività aziendale o del quadro legislativo, sono approvate nelle forme di cui al successivo art. 5

#### Art. 3 – Approvazione del modello e suo ambito di validità

Il modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione con apposito atto formale.

#### Art. 4 – Applicazione del modello

E' attribuita alla responsabilità della società l'attuazione del modello nel proprio ambito.

In particolare, gli obblighi imposti dal modello ad amministratori, dirigenti, rappresentanti, preposti o dipendenti si intendono riferiti agli amministratori, dirigenti, rappresentanti, preposti o dipendenti che di volta in volta si trovano in concreto ad agire nella specifica area di rischio.

#### Art. 5 – Modifiche ed integrazioni del modello

Tutte le modifiche, aggiunte ed integrazioni del presente modello rese necessarie dall'evolversi dell'attività d'impresa o del quadro normativo sono rimesse al Consiglio di Amministrazione.

#### Art. 6 – Accesso alla documentazione relativa alle aree di rischio

E' fatto obbligo alla società di conservare e, ove richiesto, di mettere a disposizione dell'organo di controllo, in via informatica o su supporto cartaceo, tutte le informazioni relative alle attività che si collocano nelle aree di rischio indicate nella parte speciale del presente modello.

Tale obbligo spetta a colui il quale, di volta in volta, risulta ricoprire il ruolo di 'responsabile dell'area di rischio' secondo quanto stabilito nella parte speciale del presente modello.

#### Art. 7 – Obblighi di conoscenza del modello

La presa visione del presente modello e dei suoi contenuti rappresenta un obbligo per tutti i soggetti indicati dall'art.1 comma I del presente modello.

A tal fine, una volta formalmente adottato, il modello verrà pubblicato sulla rete informatica interna; sarà poi cura del direttore generale comunicare ad amministratori, rappresentanti, dirigenti, sindaci, dipendenti, subordinati, collaboratori od operatori riconducibili alla definizione di cui al precedente art.1 comma I sia l'avvenuta pubblicazione, sia la specifica pagina *web* con la quale essi sono tenuti a collegarsi per prenderne completa conoscenza. Allo stesso modo, i responsabili di cui sopra informeranno della pubblicazione del modello e dell'obbligo di prenderne visione tutti i soggetti richiamati dall'art. 1 comma I del presente modello che assumano il proprio incarico in una data successiva a quella dell'adozione del modello stesso.

In caso di modifiche del modello rese necessarie per esigenze legate all'evolversi delle aree di rischio o della legislazione, sarà l'organo che le ha formalmente deliberate ad indicare di volta in volta con quali modalità esse debbono essere portate a conoscenza del personale o di coloro i quali hanno con la società interessata un rapporto di collaborazione organica.

E' fatto comunque obbligo di invitare ogni nuovo assunto e/o collaboratore a prendere visione del presente modello consultando l'apposito sito web, e di esigere, entro e non oltre 15 giorni dalla data di decorrenza del contratto di assunzione e/o collaborazione, una dichiarazione di presa visione del modello stesso.

## Art. 8 – Formazione del personale

Obbligo della società è garantire la divulgazione del presente modello e la piena consapevolezza, da parte dei propri legittimi operatori, delle regole di condotta in esso contenute.

A tal fine, saranno periodicamente intraprese iniziative di formazione del personale volte a diffondere e ad approfondire la conoscenza sia del presente modello che del DLgs. 231/2001. Tali iniziative saranno attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento del personale nelle diverse attività di rischio.

Quale che sia il livello del corso ed il suo personale di riferimento, esso dovrà comunque garantire, fra le altre cose, un costante aggiornamento sui seguenti argomenti:

- contenuti generali del DLgs 231/01;
- nozione di “aree di rischio”;
- elementi costitutivi dei reati presi in considerazione dal presente Modello;
- per i “Responsabili delle aree di rischio”, uno specifico addestramento sulle modalità di archiviazione e tenuta della documentazione nonché in materia di comunicazione.

L’iniziativa e la gestione delle attività di formazione sono affidate alla Direzione generale, che, al termine di ogni corso, è tenuta ad inviare all’Organismo di Controllo di cui agli artt. 9ss. un prospetto, compilato a cura dei docenti del corso, che attesti gli argomenti trattati e le presenze.

Obbligo della Direzione generale è organizzare almeno un corso di formazione all’anno per ognuna delle tipologie professionali che la stessa avrà preventivamente individuato e che sarà sua cura aggiornare periodicamente.

La pianificazioni degli interventi di formazione verrà documentata in appositi schemi allegati al presente Modello.

**Modello di organizzazione e di gestione  
ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001 n. 231**

**Modello organizzativo**

**PARTE GENERALE  
SEZIONE SECONDA**



## **SEZIONE SECONDA: L'ORGANO DI CONTROLLO**

### Art. 9 – Compiti e funzioni dell'Organismo di controllo

E' istituito, presso il CTP, l'*Organismo di controllo sull'attuazione degli obblighi del modello organizzativo* (di seguito, Organismo di controllo).

Compito dell'Organismo di controllo è quello di dare effettività al presente modello attraverso il costante monitoraggio dell'attività della società nelle diverse aree di rischio e attraverso la vigilanza sul rispetto, da parte dei soggetti destinatari, degli obblighi stabiliti dal modello stesso. A tal fine:

- l'Organismo di controllo, nell'esercizio delle proprie funzioni, ha libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento dei propri compiti istituzionali;
- gli organi sociali ed i loro componenti, nonché i soggetti indicati dall'art.1 comma I del presente modello, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di controllo.

Spetta altresì all'Organo di controllo il compito di monitorare l'evoluzione normativa in materia di responsabilità amministrativa dipendente da reato, segnalando all'assemblea dei soci tutte quelle innovazioni legislative che rendano necessario l'aggiornamento del presente modello.

### Art. 10 – Composizione

L'Organismo di controllo è composto da tre membri effettivi -fra i quali, nell'atto di nomina, vengono indicati un Presidente ed un Vice Presidente- e da un membro supplente, tutti scelti fra persone di comprovata esperienza e competenza tecnica nella gestione delle "aree di rischio" di cui alla parte speciale del presente Modello, ed in posizione di autonomia rispetto alla società.

In particolare l'organo di controllo deve possedere le seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la società;
- conoscenze legali specifiche in materia di responsabilità da reato degli enti collettivi;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva (ad es.: campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il loro contenimento, tecniche di intervista);

L'organo di controllo, inoltre, deve:

- possedere un profilo etico di indiscutibile valore;
- essere destinatario di un forte commitment da parte del vertice aziendale;
- possedere oggettive credenziali di competenza (scolarità, qualifiche professionali, curriculum adeguato).

Non può essere nominato membro dell'organo di controllo:

- colui il quale abbia riportato una sentenza di condanna (o patteggiamento) non irrevocabile;
- chiunque sia legato da vincoli di parentela con il vertice aziendale, o che sia legato alla società da interessi economici (ad es. partecipazioni azionarie) o che, comunque, si trovi in situazioni tali da generare conflitti di interesse.

Il membro supplente ha la funzione di garantire la continuità dell'Organo, nonché il numero minimo richiesto dal presente Modello per la validità delle attività svolte dall'Organo stesso.

#### Art. 11 – Nomina e durata in carica

L'Organismo di controllo è nominato dal Consiglio di Amministrazione mediante delibera adottata a maggioranza assoluta dei voti validi.

L'Organismo di controllo rimane in carica per tre anni e comunque fino all'insediamento di quello successivo.

Il compenso spettante ad ognuno dei componenti l'Organismo di controllo è stabilito nell'atto di nomina.

#### Art.12 – Poteri e prerogative dell'Organismo di controllo

L'Organismo di controllo:

- a) ha libero accesso alla documentazione relativa alle operazioni nelle aree di rischio, sia essa informatica o su supporto cartaceo;
- b) può, ove necessario, richiedere ai soggetti indicati dall'art. 1 comma I che abbiano operato o si trovano ad operare nelle aree a rischio elencate nella parte speciale del presente modello, notizie e chiarimenti relativi agli ambiti di sua competenza;
- c) può monitorare l'attività aziendale ai fini di un aggiornamento della mappa delle aree di rischio;
- d) può promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza del presente modello, nonché diramare istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti relativi all'interpretazione dello stesso;
- e) può coordinarsi, anche convocando apposite riunioni, con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del modello;
- f) provvede, nei limiti e nelle forme indicate nella sezione del presente modello dedicata al sistema sanzionatorio, alla irrogazione delle sanzioni disciplinari ivi previste per inosservanza degli obblighi scaturenti dal modello medesimo.

I poteri di cui ai punti a) e b) possono essere esercitati anche da ogni singolo componente l'Organismo di controllo.

#### Art. 13 – Obblighi dell'Organismo di controllo

L'Organismo di controllo svolge le proprie funzioni con imparzialità, correttezza, trasparenza e nel rispetto delle esigenze operative della società.

E' obbligo dell'Organismo di controllo effettuare almeno una verifica l'anno circa l'attuazione del modello, per ogni area di rischio individuato prendendo a campione, una o più operazioni o procedimenti realizzatisi nelle aree di rischio.

L'Organismo di controllo deve riferire annualmente all'assemblea dei soci sullo stato di attuazione del modello. Parte integrante di detta relazione è rappresentata dall'illustrazione dei risultati delle verifiche di cui al comma precedente.

E' altresì fatto obbligo all'organismo di partecipare ad almeno una riunione di formazione l'anno (salvo contingenze, ad es. mutamenti normativi, nell'attività della società, etc.) relativa a:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui opera la società;
- conoscenze legali specifiche in materia di responsabilità da reato degli enti collettivi;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva (ad es.: campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il loro contenimento, tecniche di intervista).

#### Art. 14 – Regole sul funzionamento

L'Organismo di controllo ha l'obbligo di riunirsi con cadenza almeno trimestrale. Esso è convocato dal Presidente per via informatica o postale, le riunioni hanno ad oggetto un ordine del giorno predisposto a cura del Presidente stesso e debitamente portato a conoscenza degli altri componenti con l'atto di convocazione.

Si intende validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione, partecipino tutti i membri dell'Organo di controllo.

Le deliberazioni sono valide se prese a maggioranza assoluta. A tal fine il voto di astensione è parificato al voto contrario.

Delle sedute viene redatto apposito verbale da un Segretario nominato dal Presidente, dal verbale devono risultare:

- i nomi dei presenti;
- l'ordine del giorno e sue eventuali integrazioni;
- per ogni argomento trattato, le dichiarazioni a verbale ove richieste;
- la delibera adottata.

Il verbale deve essere sottoscritto dagli intervenuti.

Il componente dell'organismo di controllo che, nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interessi deve darne comunicazione ed astenersi dal partecipare alla delibera, pena l'invalidità di quest'ultima.

#### Art. 15 – Revoca o recesso dei componenti

I componenti l'Organismo di controllo possono essere revocati, con delibera presa a maggioranza assoluta dal Consiglio di Amministrazione per inadempienza agli obblighi di cui ai precedenti artt.li 13 e 14 o comunque per comportamenti gravemente lesivi dei principi di imparzialità, correttezza, trasparenza e rispetto delle esigenze operative della Società di cui al precedente art. 13.

La commissione dei fatti previsti al comma precedente rende i componenti dell'Organismo di controllo solidalmente responsabili nei confronti della società per i danni cagionati. Tale responsabilità non si estende ai membri che abbiano fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbiano provveduto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

I membri dell'organismo di controllo hanno facoltà di recedere dall'incarico in qualsiasi momento, previa comunicazione inviata con lettera raccomandata a.r. al Consiglio di Amministrazione almeno tre mesi prima della data da cui intendono far partire il recesso.



In caso di revoca, il membro o l'intero Organismo uscente decadono immediatamente dalla carica; in caso di recesso essi rimangono invece in carica fino all'insediamento del nuovo Organismo o del nuovo membro.

**Modello organizzativo**

**Modello di organizzazione e di gestione  
ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001 n. 231**

**PARTE GENERALE**  
***SEZIONE TERZA***



## **SEZIONE TERZA: SANZIONI DISCIPLINARI**

### Art. 16 – Funzione del sistema sanzionatorio e soggetti destinatari

Il Sistema Sanzionatorio così come di seguito descritto è stato elaborato in funzione di quanto disposto dal D.Lgs 231/2001, al fine dare maggior forza ed effettività alle regole che compongono il presente modello.

Ad esso sono soggette tutte le figure elencate nell'art.1 comma I. La sua applicazione presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello, e verrà pertanto attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il Sistema Sanzionatorio inoltre prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono nell'ambito della società, ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n.300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e del Regolamento adottato ai sensi dell'All. A) del R.D. n. 148/31.

L'applicazione delle sanzioni previste negli articoli che seguono tiene conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

### Art. 16 *bis* – Concorso nelle violazioni

Le sanzioni sono applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alla violazione stessa.

### Art. 17 – Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata in base ai seguenti criteri:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- l'entità del danno o la serietà del pericolo corso dalla società e da tutti i dipendenti o portatori di interessi della stessa;
- l'intensità del dolo, laddove si tratti di infrazione volontaria;
- il grado della colpa, là dove si tratti di infrazioni causate da negligenza, imprudenza o imperizia;
- il grado di infedeltà nei confronti della società dimostrato dall'agente nella realizzazione dell'illecito;
- il comportamento tenuto dall'autore dell'infrazione precedentemente e successivamente al realizzarsi della stessa;
- le condizioni economiche dell'autore dell'infrazione;
- l'essere o meno l'autore dell'infrazione recidivo.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza prima aver sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, per iscritto, l'addebito, ed avergli fornito un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

Art. 18 – Sanzioni disciplinari per i soggetti legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente

Per i soggetti legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente le sanzioni irrogabili in caso di infrazione delle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

1. conservative del rapporto di lavoro:
  - ammonizione verbale;
  - ammonizione scritta;
  - multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
  - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
2. risolutive del rapporto di lavoro:
  - licenziamento senza preavviso ma con TFR.

In particolare:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o scritta, il lavoratore che violi le procedure e/o gli obblighi previsti dal modello;
- incorre nel provvedimento della multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione il lavoratore che più volte violi le procedure e/o gli obblighi previsti dal modello;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro il lavoratore che nel violare le procedure e/o gli obblighi del modello determini un danno alla società;
- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso ma con TFR, il lavoratore che adotti un comportamento in violazione delle regole/procedure del modello diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal decreto.

Il relativo procedimento disciplinare sarà quello già regolato dallo “Statuto dei Lavoratori”, dal CCNL vigente e dal Regolamento adottato dal CTP S.p.A. ai sensi dell'All. A) R.D. 148/31. A tal fine, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze, al Consiglio di amministrazione ed al Consiglio Disciplinare, i quali, di concerto con l'Organo di Controllo, la cui preventiva informazione ed il cui parere sono sempre obbligatori, provvederanno all'accertamento delle infrazioni ed alla successiva irrogazione delle stesse o archiviazione del procedimento.

Art. 19 – Sanzioni disciplinari per i soggetti *non* legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente

La violazione delle regole del presente modello realizzata da soggetti *non* legati alla società da un rapporto di lavoro dipendente, può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente art. 17

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- una sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00,
- l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, nei casi in cui la violazione sia così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la società. A tal proposito, nei contratti di collaborazione o di rappresentanza, comunque denominati, che saranno stipulati successivamente all'entrata in vigore del modello, verrà inserita una specifica clausola in tal senso.

In particolare:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o scritta, il lavoratore che violi le procedure e/o gli obblighi previsti dal modello;
- incorre nel provvedimento di irrogazione della sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00, il lavoratore che nel violare le procedure e/o gli obblighi del modello determini un danno alla società;

Competente ad irrogare le sanzioni di cui al comma precedente è l'Organo di controllo sentito il parere della Dirigenza del personale e rapporti sindacali.

#### Art. 20 – Sanzioni disciplinari nei confronti di persone che rivestono funzioni di rappresentanza e di amministrazione

La violazione delle regole del presente modello da parte degli Amministratori può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente art. 17,

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00,
- la sospensione dalla carica per un periodo non superiore a due anni,
- la destituzione dalla carica, nei casi in cui la violazione sia stata così grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente fra essi e la società.

L'irrogazione di queste sanzioni o l'archiviazione del relativo procedimento spettano all'Assemblea dei soci su proposta dell'Organo di controllo, cui è affidato il compito di avviare e svolgere la relativa attività istruttoria con conseguente proposta ogni qualvolta emerge il *fumus* di un'avvenuta infrazione.

La proposta di sanzione non è valida se non è approvata dalla maggioranza assoluta dei componenti l'assemblea dei soci.

#### Art. 21 – Sanzioni per consulenti, collaboratori esterni e soggetti terzi

Qualsiasi violazione del presente modello realizzata da soggetti elencati nell'art. 1 del presente modello ma non ricompresi fra quelli indicati dalle norme precedenti, può determinare a loro carico, sulla base dei criteri elencati nel precedente art. 17

- ammonizione verbale,
- ammonizione scritta,
- sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00,

In particolare:

- incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o scritta, il lavoratore che violi le procedure e/o gli obblighi previsti dal modello;
- incorre nel provvedimento di irrogazione della sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 100.000,00, il lavoratore che nel violare le procedure e/o gli obblighi del modello determini un danno alla società;
- l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero, nel caso si tratti di componenti del collegio sindacale, la destituzione dalla carica, là dove la violazione sia talmente grave da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la società (ad es. il collaboratore che adotti un comportamento in violazione delle regole/procedure del modello diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal decreto).

A tal proposito, nei contratti di collaborazione o di rappresentanza, comunque denominati, che saranno stipulati successivamente all'entrata in vigore del modello, verrà inserita una specifica clausola in tal senso.

Fatta salva la posizione dei sindaci, nei cui confronti le sanzioni di cui al comma precedente possono essere irrogate solo dalla maggioranza assoluta dei componenti l'assemblea dei soci, competente ad irrogare le sanzioni di cui al comma precedente è l'Organo di controllo, sentito il parere della Direzione generale.