
PROTOS – SOA
SOCIETA' ORGANISMO DI ATTESTAZIONE S.p.A.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

Protos SOA S.p.A.:

Società destinataria del presente Modello.

Decreto:

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dal titolo "*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*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ente o Società:

Nel presente documento il termine Ente o Società si riferisce a Protos SOA S.p.A.

Apicali:

Le 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, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Sottoposti:

Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.

Destinatari:

Soggetti cui è rivolto il modello, più precisamente le 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso; le persone

sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti poco sopra indicati, cioè gli apicali e i sottoposti.

Modello:

Complesso di principi di comportamento e di protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo già vigenti nell'Ente (Codice Etico, Disposizioni Operative, Ordini di Servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Manuali Operativi). Il Modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema *sanzionatorio*.

Organismo di Vigilanza (O. di V.):

Organo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Protocollo (o Procedura):

Specifica procedura per la prevenzione dei reati e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.

Operazione sensibile - processi sensibili:

Operazioni, procedure e attività ritenute a rischio di commissione di reati a norma del Decreto.

Responsabile di funzione:

Figura chiamata a rispondere del processo e/o mettere a disposizione le sue risorse in termini di persone, tecnologie e sistemi.

CCNL:

contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti delle imprese attualmente in vigore ed applicato da Protos SOA S.p.A..

1. IL D. LGS. 231/01

Il *d.lgs.* 8 giugno 2001, n. 231, di attuazione della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, coinvolgendo nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli stessi e, quindi, gli interessi economici dei soci. L'innovazione normativa è rilevante, in quanto né l'Ente né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alla società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di 'responsabilità penale delle aziende'.

Le sanzioni applicabili alla Società, in ipotesi di commissione da parte di un soggetto facente capo alla Società medesima di uno dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina in oggetto, sono pecuniarie e *interdittive*, oltre alla confisca e alla pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della Società.

Le sanzioni *interdittive* sono: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della Società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito, sono applicabili dal giudice anche in via cautelare. Parimenti

applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzioni pecuniarie).

1.1. I reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

La disciplina in esame si applica solo ad alcune tipologie di reati, di seguito indicati così come previsti dalla normativa di riferimento, e non a tutte le fattispecie astrattamente riferibili all'attività svolta da Protos SOA S.p.A.:

1. indebita percezione di erogazioni pubbliche;
2. truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
3. frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico;
4. concussione;
5. corruzione;
6. corruzione tra privati;
7. induzione indebita a dare o promettere utilità
8. falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo;
9. falsità in Bilancio, nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali;
10. impedito controllo;
11. formazione fittizia del capitale;
12. indebita restituzione dei conferimenti;
13. illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
14. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
15. operazioni in pregiudizio dei creditori;
16. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
17. indebita influenza sull'assemblea;
18. aggio;
19. abusi di mercato;

20. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza;
21. delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
22. tutti quei delitti che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999;
23. delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale;
24. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
25. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
26. delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
27. delitti transnazionali di cui all'art. 10 l. 146/2006;
28. delitti contro l'industria e il commercio;
29. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
30. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
31. reati ambientali;
32. impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.

Per concludere è utile ricordare come l'art. 23 del Decreto punisce l'inosservanza delle sanzioni interdittive, che si realizza qualora all'Ente sia applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva e lo stesso trasgredisca agli obblighi o ai divieti ad esse inerenti.

Lo scenario appena descritto è destinato a mutare, in quanto dalla sua entrata in vigore il Decreto è stato arricchito di nuove figure delittuose da cui discende la responsabilità amministrativa degli enti, per cui si assisterà ancora alla introduzione di nuovi reati con conseguente necessità di intervento sul presente Modello.

1.2. I soggetti destinatari.

L'art. 1 comma 2 del d.lgs., indicando – come sopra riferito – i soggetti destinatari della normativa, implicitamente esclude dal novero degli stessi lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e gli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione dei reati sopra indicati da parte di soggetti legati a vario titolo all'Ente e solo nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'Ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse dell'Ente.

1.3. L'esimente di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/01.

Al di là quanto detto nel paragrafo precedente, va precisato che l'articolo 6 contempla espressamente una forma di esonero da responsabilità dell'Ente: ove, cioè, si dimostri, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati d'interesse, che è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati e che sia stato costituito un apposito organo di controllo interno che abbia efficacemente vigilato sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'esonero dalle responsabilità dell'Ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito. Obiettivo, quindi, di questi modelli di organizzazione e controllo, è l'esito positivo di tale giudizio di idoneità: facilita l'applicazione dell'esimente, soprattutto in termini probatori, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del Modello.

La mancata attuazione di tali modelli, pur non essendo obbligatoria, espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori o dipendenti.

In caso di incidente di percorso addirittura i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato

il Modello, abbiano impedito all'Ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità..

1.4. Le vicende modificative dell'ente.

Il Decreto disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente per le sanzioni irrogate con riferimento a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. In particolare, in caso di trasformazione, l'Ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'Ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

In linea generale, in caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'Ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda le fattispecie di scissione o conferimento d'azienda, il d.lgs. 231/01 prevede una disciplina unitaria. In particolare, nel caso di cessione d'azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente..

1.5. Reati commessi all'estero.

Per concludere questa breve disamina è utile sottolineare come l'art. 4 del d.lgs. 231/01 si occupa dei reati commessi all'estero nel caso in cui l'ente abbia la sua sede principale in Italia. Nello specifico, tale norma ha costruito come recessiva la giurisdizione dello Stato italiano in tutti i casi in cui nei confronti degli enti

proceda lo Stato del *locus commissi delicti*; inoltre, ha previsto una esplicita richiesta del Ministro della Giustizia in tutti i casi in cui, ai sensi degli artt. 9 e 10 del c. p., tale richiesta debba essere formulata nei confronti della persona fisica.

1.6. Specificità del presente modello.

Prima, però, di andare oltre, è necessario soffermarsi sulle specificità che hanno riguardato la redazione del presente Modello.

La Protos SOA S.p.A. svolge attività di attestazione e di effettuazione dei connessi controlli tecnici sull'organizzazione aziendale e sulla produzione delle imprese di costruzione, nonché sulla loro capacità operativa ed economico-finanziaria ai sensi del D.P.R. 25 gennaio 2000 n. 34.

In particolare, Protos SOA S.p.A. è una società per azioni che, in materia di qualificazione delle imprese per concorrere in gare di appalti pubblici, assume la denominazione giuridica di "Organismo di attestazione", cioè di organismo di diritto privato (SOA), che accerta ed attesta l'esistenza nei soggetti esecutori di lavori pubblici degli elementi di qualificazione secondo le previsioni di legge del D.P.R. n. 34/2000.

Ai fini della implementazione del Modello ex d.lgs. 231/01, è importate sottolineare come le SOA svolgano, nell'esercizio d'attestazione, per effetto dell'art. 3, comma 1 lett. f) del d.lgs. 113/2007, funzioni di natura pubblicistica e, di conseguenza, gli atti di tali società d'attestazione sono atti pubblici e l'operare delle stesse SOA è disciplinato da norme di diritto pubblico.

In particolare si tratta di una attività amministrativa, in quanto è la stessa legge sul procedimento amministrativo a riconoscere che i privati, non diversamente dalle amministrazioni pubbliche, possono esercitare attività amministrative.

In considerazione della complessità della tematica di cui si discute appare opportuno approfondire ulteriormente la questione.

Difatti, ai fini della redazione e dell'aggiornamento di un Modello di organizzazione, gestione e controllo che sia efficiente ed efficace, così come prescritto dalla stesso d.lgs. 231/01, è necessario che vengano preventivamente

individuare le aree di attività che espongono l'ente al rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto; i reati presupposto della responsabilità dell'ente la cui commissione risulta possibile in relazione all'attività aziendale che caratterizza la Società; i soggetti che in ragione delle funzioni rivestite e delle mansioni svolte all'interno dell'ente, risultano maggiormente esposti alla commissione dei reati in parola (in quanto, ad esempio, investiti del potere decisionale); i presidi idonei a prevenire la commissione dei suddetti reati; le informazioni rilevanti (c.d. flussi informativi) che i soggetti preposti devono inviare all'Organismo di Vigilanza.

Appare evidente che, affinché il Modello di organizzazione, gestione e controllo sia puntuale ed esaustivo, è preliminarmente necessario qualificare correttamente l'attività aziendale che caratterizza la Società nel senso, innanzitutto, di definire se la stessa debba essere considerata pubblica o privata.

Giova, difatti, precisare che lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale da parte di un soggetto privato interessa, in questa sede, poiché potrebbe esporre la Società alla commissione di alcuni reati presupposto della responsabilità dell'ente presupposto *ex* d.lgs. 231/01, propri dei soggetti che rivestono la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

Lo svolgimento di un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico, infatti, potrebbe avere immediate ricadute in tema di qualificazione dei soggetti (apicali o dipendenti) che pongono in essere le attività oggetto della prestazione. Tali soggetti, difatti, proprio in ragione dell'attività svolta, potrebbero essere considerati incaricati di pubblico servizio.

A tal riguardo, è opportuno precisare che con la l. 26 aprile 1990, n. 86, il legislatore ha positivizzato la nozione di pubblico ufficiale ed incaricato di pubblico servizio, ancorandola all'esercizio effettivo di una mansione pubblicistica a prescindere dall'instaurazione di un formale rapporto con la P.A. e dalla natura pubblica dell'ente medesimo.

La qualifica soggettiva, quindi, non deriva più inesorabilmente dal fatto che il soggetto sia un dipendente pubblico, essendo possibile estenderla al privato che si trovi a svolgere, a qualunque titolo, un'attività di natura pubblicistica.

Concentrando l'analisi del problema sui risvolti tipicamente penalistici della questione, va innanzitutto evidenziato che tra le fattispecie di reato tipizzate dal legislatore, non sempre è identico il nesso intercorrente tra l'attività esercitata ed il fatto incriminato.

In particolare sono previste alcune ipotesi di reato che presuppongono in capo all'agente delle qualifiche soggettive (c.d. reati propri) e che richiedono che il fatto sia posto in essere dal soggetto nell'esercizio delle proprie funzioni. Ai fini della consumazione del reato occorre, inoltre, che il soggetto rivesta tale qualifica al momento del fatto, ossia che eserciti attualmente e concretamente una mansione pubblicistica.

In tal senso l'art. 357 c.p. attribuisce la qualifica di pubblico ufficiale a chi eserciti una «pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa», precisando poi al secondo comma in quali ipotesi quest'ultima possa radicarsi; ad un'enunciazione *sic et simpliciter* segue quindi una descrizione analitica della titolarità soggettiva¹.

Dal tenore normativo, può ritenersi amministrativa l'attività regolata da «norme di diritto pubblico e da atti autoritativi» (c.d. criterio della disciplina), da distinguere poi in pubblica funzione e pubblico servizio, a seconda che l'agente concorra o meno a formare o manifestare la volontà della pubblica amministrazione ovvero sia dotato di poteri autoritativi o certificativi. Tali caratteri sono infatti esclusivi della nozione di pubblico ufficiale.

È solo il caso di evidenziare che nella giurisprudenza penalistica, si tende ad accogliere un significato particolarmente ampio dell'accezione «potere autoritativo», facendovi rientrare gli atti di natura coercitiva ed ogni altra ipotesi in cui l'amministrazione o il privato delegato rivestano una posizione di supremazia nei confronti di privati.

¹ Art. 357. Nozione del pubblico ufficiale.

Agli effetti della legge penale, 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 e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

La nozione di incaricato di pubblico servizio si ricava, invece, in via negativa e residuale, investendo coloro che - pur svolgendo attività a rilevanza pubblica - sono privi di poteri deliberativi, autorizzativi o certificativi, purché non prestino mansioni materiali o di mantenimento dell'ordine, che appaiono insufficienti a fondare la qualifica di cui all'art. 358 comma 2 c.p.².

Sono quindi i caratteri dell'attività oggettivamente svolta a connotare in un senso o nell'altro il soggetto attivo di reato.

Tale criterio, che segna un limite di demarcazione delle mansioni pubblicistiche rispetto alle privatistiche, costituisce ancora fonte di incertezze interpretative, non essendovi unità di vedute sui parametri risolutivi di tale dicotomia.

Si ritiene, tuttavia, elemento sintomatico della disciplina privatistica il fatto che la norma provveda a regolare esclusivamente rapporti tra privati, ovvero tra soggetto pubblico e privato posti in posizione di sostanziale parità.

A fronte della nozione eterogenea di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio, della conseguente difficoltà di decifrare i tratti fondanti le qualifiche soggettive alla luce del solo dettato normativo, parte della giurisprudenza, ha forgiato i c.d. indici rilevatori di pubblicità, dei parametri sintomatici alla stregua dei quali qualificare la natura dell'attività come pubblica o privata quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la natura giuridica dell'ente, l'esistenza di un assoggettamento a poteri di controllo gestionale-finanziario dell'autorità pubblica; l'esistenza di un rapporto di natura concessoria; la proprietà pubblica delle risorse impiegate; l'imminenza dell'interesse pubblicistico nell'attività economica.

L'incertezza manifestata sul punto dalla giurisprudenza, porta tuttavia a ritenere necessario assumerne un atteggiamento particolarmente prudente nel

² Art. 358. Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio.

Agli effetti della legge penale, 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.

predisporre le cautele necessarie alla prevenzione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente, tenendo conto della caratteristica svolta dalla Società, della particolare funzione che la Protos SOA S.p.A. si trova a svolgere nei confronti della collettività in ragione del servizio posto in essere, nonché del rapporto che, di conseguenza, la lega alla Pubblica Amministrazione.

Infatti dall'attribuzione della qualifica soggettiva derivano conseguenze significative in relazione alla eventuale responsabilità dell'ente per la commissione di quei reati presupposto propri del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli di cui agli artt. 317 c.p. (concussione), 318 c.p. (corruzione per un atto d'ufficio), 319 c.p. (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio).

Di tale circostanza si è tenuto conto nella redazione del presente Modello, in particolare nella Parte Speciale relativa alla commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

1.7. Specificità del Modello in relazione alla prevenzione dei reati 'colposi'.

La legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", con l'introduzione dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del d.lgs. n. 231/2001, ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a seguito della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La novella legislativa riveste un carattere di particolare importanza in relazione alla redazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Come chiarito in precedenza, con riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal d.lgs. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di

reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente che, all’art. 6, co. 1, lett. c), fa riferimento alle “persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione”.

I parametri di riferimento cambiamo, invece, in relazione ai reati colposi.

Nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, infatti, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti di cui al d.lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche. Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

In tali ipotesi, i reati devono essere voluti dall’agente solo come condotta e non anche come evento.

In particolare, con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, é opportuno ribadire che la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e pertanto, in questo ambito, il modello organizzativo non potrà prescindere da tale preconditione.

Viene in rilievo, per quanto riguarda il coinvolgimento della responsabilità dell’ente a causa della commissione di reati colposi, la questione della responsabilità penale dei soggetti che ricoprono cariche dirigenziali entro strutture organizzative complesse, la quale non implica che il garante primario (si tratta dei garanti primari, in quanto soggetti apicali, per usare la terminologia introdotta dal d.lgs. 231/01) debba sempre e comunque rispondere di tutto ciò che accade entro

l'ambito per il quale è prevista la garanzia. Tale conclusione è imposta sia dal principio di personalità della responsabilità sia, con specifico riferimento ai reati colposi, dalle regole di diligenza, prudenza e perizia relative alla singola posizione d'obbligo.

Datore di lavoro, dirigenti e preposti costituiscono per il diritto penale del lavoro figure tipiche di garanti, sui quali incombono particolari obblighi di controllo delle fonti di pericolo, obblighi normativamente individuati.

Anche nella moderna organizzazione del lavoro, e soprattutto nelle organizzazioni complesse, codeste posizioni restano inalterate, ma ad esse si affiancano posizioni derivate o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data. È il caso del lavoratore che, in virtù del disposto dell'art. 20, comma 1, d.lgs. 81/2008, è costituito garante della salute e sicurezza delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni; del medico competente *ex art. 2, comma 1, lett. h)* d.lgs. 81/2008 che, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità di obblighi di *eteroprotezione*; delle figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori *ex artt. 22, 23 e 24* d.lgs. 81/2008 obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza; del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) *ex art. 2, comma 1, lett. f)* d.lgs. 81/2008

Un fondamento legale, e non meramente negoziale, determina dunque il contenuto delle posizioni di garanzia sopra considerate.

È, a questo punto, necessario delimitare esattamente il nesso di condizionamento. In dottrina si è affermato che nel diritto penale la causalità funge da criterio d'imputazione del fatto al soggetto, al fine di prefigurare un giudizio di responsabilità. Le Sezioni penali della Corte di cassazione non hanno posto in discussione l'autentico significato *condizionalistico* della causalità disciplinata dagli artt. 40 e 41 c. p., limitandosi ad intervenire sulle regole attraverso le quali perseguire le finalità di accertamento e quindi sul grado di affidamento probatorio per tale via conseguito.

Condotta ed evento continuano a rappresentare i due momenti espressivi della causalità, eventualmente arricchiti dalle concause qualificate di cui all'art. 41, comma 1, c. p..

L'accertamento (meglio, la prova) deve necessariamente svilupparsi attraverso la verifica di un effettivo collegamento tra la condotta – prevalentemente omissiva – umana e gli eventi concreti considerati, al fine di stabilire se le condotte degli imputati costituiscano degli antecedenti causali significativi utilizzando lo schema della *condicio sine qua non*.

Così impostato l'oggetto dell'indagine, resta da chiarire che l'accertamento del rapporto di causalità non esaurisce il tema della responsabilità penale, affidato alla ulteriore verifica del coefficiente soggettivo della colpa (generica o specifica). A titolo esemplificativo, nelle malattie professionali, preso atto della natura della patologia che ha prodotto la morte ovvero le lesioni personali di una serie di persone già impiegate in reparti produttivi con impiego di amianto, occorre chiedersi che cosa sarebbe successo se i 'garanti' avessero posto in essere le condotte attive comandate e se gli eventi verificatisi *hic et nunc* si sarebbero verificati ugualmente ove i soggetti obbligati avessero tenuto il c. d. comportamento alternativo lecito, costituito dall'adozione di una serie di misure idonee a contrastare l'insorgenza o il semplice consolidamento di malattie professionali.

Il legislatore del recente Testo Unico sulla sicurezza (TUS) – introdotto con il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – ha definito all'art. 2, ai fini che qui ci interessano, alcune posizioni di garanti tipici: è il caso del datore di lavoro di cui alla lettera *b*); del dirigente di cui alla lett. *d*) e del preposto di cui alla lett. *e*). Di tali figure la norma, proprio perché 'definitoria', s'incarica di fornire descrizione adeguata:

b) "datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale,

nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

d) "dirigente": persona che, in ragione delle competenze professionali e di potere gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) "preposto": persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

La tipicità di codesti soggetti viene espressamente ribadita dall'art. 299 TUS, secondo cui le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. *b)*, *d)* ed *e)*, gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Il sistema normativo appena richiamato ha una duplice ricaduta: sul versante squisitamente penalistico, mediante l'identificazione dei soggetti "debitori" della garanzia, e su quello della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, certamente impegnata, per non dire compromessa, da opzioni di impresa poco avvedute da parte dei soggetti in posizione apicale – datore di lavoro e dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. *a)*, d.lgs. 231/01 – ovvero dai preposti, a norma dell'art. 5, comma 1, lett. *b)*.

Identificato nella mera condotta il criterio portante d'imputazione oggettiva della responsabilità amministrativa da reato colposo ("l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse"), l'onere della prova si atteggerà in maniera

differente per i soggetti in posizione apicale rispetto a quelli sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, secondo l'enunciato di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001.

Che non si tratti di mondi separati lo si intuisce dalle scelte iniziali ed obbligate del datore di lavoro, in tema di valutazione di tutti i rischi, con la conseguente elaborazione del documento (DVR) previsto dall'art. 28 TUS e di designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP), non meno che da quelle all'apparenza facoltative in tema di adozione dei Modelli di Organizzazione *ex art. 6 d.lgs. 231/01 e 30 d.lgs. 81/2008*.

Prescindendo, per ora, dai problematici rapporti tra il Modello *ex art. 6* e quello *ex art. 30*, è difficile non cogliere gli aspetti di interferenza – dei quali si è tenuto conto nella redazione del presente Modello – tra l'attività dell'Organismo di Vigilanza (O. di V.) e quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

La comunanza di materia è anche comunanza di azione, se appena si considera che il decalogo degli obblighi giuridici di cui al comma 1 dell'art. 30 evoca quello di cui all'art. 28 a proposito dell'oggetto della valutazione dei rischi, così come quello di cui all'art. 31 in tema di servizio di prevenzione o protezione. Tuttavia, è da escludere che possa far parte dell'O. di V. il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), nominato dal datore di lavoro.

Esclusi pericolosi automatismi nell'attribuzione all'ente di responsabilità consequenziale alla commissione di uno dei reati-presupposto, occorre interrogarsi su un modello di verifica allocabile nella fase delle indagini preliminari al fine di stabilire adeguatezza o inadeguatezza dei Modelli organizzativi.

È difficile immaginare un ente tanto sollecito ed intuitivo da anticipare l'investigante nella spontanea consegna dei garanti al giudizio di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/01. Acquisiti Modelli e documenti a cura dell'accusatore pubblico, lo stesso dovrà studiarne forme e contenuti per farne materia di eventuale contestazione.

Nella fase delle indagini preliminari, nelle corso delle quali possono essere applicate le misure cautelari, è il Pubblico Ministero a scegliere le carte con cui

giocare la partita della responsabilità amministrativa dell'ente nel procedimento penale.

Al RSPP sarà chiesta precisione nella formulazione degli interventi su macchinari, apparati e cicli produttivi; all'O. di V., allo stesso modo, scelte complessive e costanti a difesa del Modello antinfortunistico. E non è un caso che l'effettività dell'attuazione del Modello riposa, in ultima analisi, sulla serietà dell'O. di V.. Nulla vieta che il "suggeritore" del datore di lavoro possa divenire il "consulente" dell'O. di V., con ricadute immediate quanto positive in termini di interventi correttivi e di corrispondente adeguamento dei *compliance programs*. Essi (RSPP e O. di V.) agiscono infatti su piani diversi, che solo occasionalmente coincidono.

Occorre, a questo punto, domandarsi se residuino casi concreti in cui l'infortunio possa essersi verificato nonostante l'adeguatezza del Modello organizzativo.

La risposta purtroppo è affermativa, in quanto nessun Modello, per quanto rigido o perfetto, potrà mai blindare le certezze di impunità. Per convincersene basterà considerare la nuova posizione del lavoratore, chiamato non solo a prendersi cura della propria salute e sicurezza, ma anche di quella di tutte le altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, secondo l'art. 20 d.lgs. 81/2008.

Verificandosi l'incidente, il lavoratore potrà rispondere in sede penale della sua imprudente condotta, mentre l'ente potrà limitarsi a seguire le vicende dall'esterno. Si tratta, per concludere sul punto, di nuovo garante che non impegna la responsabilità amministrativa dell'ente non solo per l'ipotizzata conformità a legge del Modello e documento di valutazione del rischio, ma anche in ossequio al principio di legalità, non rientrando il lavoratore in alcuna delle figure tipiche descritte dall'art. 5 d.lgs. 231/01.

In precedenza si è visto come nella moderna organizzazione aziendale del lavoro, le tradizionali posizioni del datore di lavoro, del dirigente e del preposto restino sostanzialmente inalterate: ad esse, tuttavia, si affiancano posizioni derivate

o addirittura nuove, la cui legittimità riposa su regole legali, statutarie ovvero dell'organizzazione data.

Scontati i meriti derivanti dalla tipizzazione della delega di funzioni di cui all'art. 16 d.lgs. 81/2008, resta fermo un generale dovere di vigilanza e controllo da parte del delegante, per modo che al garante primario semplicemente si affianca il nuovo soggetto investito di specifiche attribuzioni. Nei casi in cui la delega non sia consentita (come nel caso della adozione del documento di valutazione del rischio, della nomina del RSPP), la posizione di garanzia resta originaria quanto immutata. È il caso di aggiungere che delegante e delegato impegnano anche la responsabilità amministrativa dell'ente, secondo i consueti criteri di iscrizione di cui all'art. 5 e di ripartizione dell'onere della prova di cui agli artt. 6 e 7 d.lgs. 231/01. Analogamente, per le figure di progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori *ex* artt. 22, 23 e 24 d.lgs. 81/2008, obbligati a prestare la medesima garanzia di sicurezza.

Più complessa, sia ai fini della garanzia che della responsabilità amministrativa, è la figura del medico competente *ex* art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. 81/2008. Questi, in quanto collaboratore del datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi e dallo stesso investito dei compiti di sorveglianza sanitaria, assume la titolarità di obblighi di eteroprotezione. È indifferente il rapporto che lo lega al primo: di lavoro subordinato ovvero di semplice collaborazione esterna.

In assenza di poteri decisionali e di spesa, la sua punibilità è recuperabile, al pari del RSPP, qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura *prevenzionale*. In maniera speculare, la sua naturale collocazione tra i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), impegnerà l'ente che il Pubblico Ministero avrà dimostrato carente negli obblighi di direzione e vigilanza.

Se la mancata designazione-istituzione di RSPP e O. di V. impegnano certamente la responsabilità dell'ente, se non altro per l'impossibilità di evocare l'efficacia esimente che scaturisce dall'adozione del Modello antinfortunistico, non

meno evidenti sono le ricadute sul sistema delle responsabilità penali, all'ovvia condizione che vengano individuati i giusti garanti.

È importante evidenziare che neppure il d.lgs. 81/2008 ha inteso promuovere il RSPP a nuovo garante della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'O. di V. la posizione di garanzia è esclusa dal silenzio della legge, che nulla dice al riguardo.

A questo proposito si consideri che nella diversa materia del riciclaggio, l'art. 52, comma 1, d.lgs. 231/2007, di recepimento della terza direttiva antiriciclaggio, prevede un obbligo a carico dell'Organismo di Vigilanza di svolgere un'attività di controllo sul rispetto delle norme di contrasto ad attività di riciclaggio di proventi illeciti e di provvedere alle relative segnalazioni agli organismi esterni competenti.

La mancanza o il lacunoso funzionamento del RSPP e dell'O. di V. saranno, quindi, apprezzati dal giudice penale siccome altamente sintomatici di colpa *ex art.* 43 c. p. ovvero di colpa di organizzazione *ex artt.* 6 e 7 d.lgs. 231/2001.

1.8. Aspetti tecnici e procedurali seguiti per la redazione del presente Modello.

Come già sottolineato diverse volte, a norma dell'art. 6 del Decreto, ove il reato sia commesso da organi apicali, l'ente si libera se prova la sussistenza di due condizioni: l'adozione ed efficace attuazione di Modelli organizzativi; l'elusione fraudolenta dei medesimi da parte dell'autore del fatto.

La seconda di tali condizioni, certamente compatibile con i reati dolosi, pare essere strutturalmente irriducibile a una dimensione della colpevolezza caratterizzata dall'assenza della volontà dell'evento, com'è nei delitti colposi.

L'opzione in concreto che si pone, dunque, è di ritenere impossibile la prova liberatoria in relazione ai reati colposi quando il reato è commesso da un organo apicale ovvero ritenere che tale condizione, nel settore considerato, non è richiesta, sì che la prova liberatoria dell'ente dovrà avere riguardo alla dimostrazione dell'adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi.

Tale ultima interpretazione appare comunque preferibile, tenuto conto della *ratio legis*, che appare essere quella di consentire comunque una prova liberatoria all'ente.

È proprio sul terreno della colpa di organizzazione, ed in particolare sulla ricostruzione del contenuto minimo di un Modello organizzativo idoneo ad avere efficacia di esimente, che si pone il delicato problema di coniugare la specificità delle regole della responsabilità degli enti con l'articolata disciplina prevista nel settore antinfortunistico ed in materia di igiene e salute sul lavoro, norme aventi identiche finalità di prevenzione.

Occorre, quindi, elaborare le categorie generali di una *compliance* idonea a prevenire le diverse tipologie di rischio da reato nei diversi settori nei quali si esplica l'attività dell'ente. Nelle aree a rischio caratterizzate (come nel caso che ci occupa) da una *normazione* di settore avente finalità cautelari, il rapporto tra essa ed i Modelli organizzativi deve essere di inclusione, sì che la colpa da organizzazione dell'ente in tali casi ha essenzialmente natura di colpa specifica.

Infatti, l'art. 30 della legge 127/2007, nel definire il contenuto dei Modelli Organizzativi idonei ad avere efficacia esimente prevede, tra l'altro, che essi debbano contenere un sistema orientato all'adempimento degli obblighi giuridici, analiticamente indicati, previsti dal medesimo decreto con finalità di prevenzione.

Il combinarsi, con sfere di efficacia e direzioni soggettive diverse, delle situazioni giuridiche dell'onere e dell'obbligo realizza nel settore in esame il raccordo tra garanzie dovute dai soggetti, titolari di obblighi di protezione e controllo, con la garanzia prestata dall'organizzazione.

La tecnica normativa che concreta siffatto nesso di inclusione si avvale di criteri di identificazione strutturali del contenuto dei Modelli organizzativi, che richiamano gli obblighi giuridici relativi a:

1. rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro e agenti chimici;
2. attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

3. attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
4. attività di sorveglianza sanitaria;
5. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
6. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
7. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il comma 2 dell'art. 30 prevede che il Modello debba prevedere idonei sistemi di registrazione dello svolgimento delle attività di prevenzione; il comma 3 un'adeguata articolazione funzionale; il comma 4 fa riferimento all'Organismo di Vigilanza.

La questione fondamentale che la norma in questione pone è se essa fissi un contenuto legale necessario dei Modelli Organizzativi ai fini della loro efficacia esimente ovvero se essa, articolando con ricchezza di contenuti i principi generali del d.lgs. 231/01 nel settore antinfortunistico, fornisca all'interprete una griglia di valutazione dell'idoneità dei *compliance programs*.

Se si aderisce alla prima opzione ermeneutica, che è quella più aderente alla lettera della norma, si dovrà concludere che l'art. 30 ha introdotto una disciplina di diritto speciale nel sistema della responsabilità degli enti con riferimento all'area delineata dall'art. 25-*septies*.

Tuttavia, un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma impone di ritenere che l'art. 30 attribuisca all'interprete strumenti di valutazione dell'idoneità del contenuto dei Modelli organizzativi, individuando i parametri di individuazione dell'agente-modello collettivo e descrivendo i caratteri di una *metacompetenza* superiore alla somma delle competenze degli individui, nel settore antinfortunistico. Seguendo questa interpretazione è stato redatto il presente Modello.

1.9. ...in relazione al trattamento dei dati personali.

Fondamentale per la finalità di protezione dei dati personali e sensibili è il Documento Programmatico sulla Sicurezza (meglio conosciuto come DPS), che contiene l'elencazione dei dati da proteggere, dei trattamenti ammessi e dei loro limiti, delle responsabilità in merito, delle misure adottate o da adottarsi allo scopo.

Va tuttavia rilevato come il d.l. 9 febbraio 2012, n. 5 abbia modificato alcune disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali, sopprimendo, in particolare, dagli adempimenti in materia di misure minime di sicurezza, proprio l'obbligo di predisporre ed aggiornare il Documento Programmatico sulla Sicurezza.

Grande rilievo e importanza ha assunto la prevenzione di questo reato da quando in Protos SOA S.p.A. è entrato in funzione, in data 2 novembre 2009, il sistema "Fenice", attraverso il quale la Società può accedere direttamente ad un sistema informatico del Ministero degli Interni per acquisire i certificati antimafia necessario per il rilascio dell'Attestazione.

Non vi è dubbio che le informazioni ed i dati personali di cui Protos SOA S.p.A. entra in possesso ai fini dell'attività di attestazione costituiscono dati sensibili ed in quanto tali sono tutelati dalla legge anche con la previsione di una fattispecie criminosa in caso di illecito trattamento degli stessi.

Dovrà, quindi, essere regolamentata l'acquisizione e la conservazione degli indicati dati sensibili, disciplinandone l'acquisizione, la titolarità del potere di utilizzare tale strumento elettronico di acquisizione, la loro conservazione ed il loro utilizzo, anche attraverso la creazione di una procedura aziendale *ad hoc*.

2. IL PROCESSO DI *RISK MANAGEMENT*³

Nella parte generale del presente modello sono state sviluppate, successivamente allo studio in concreto della tipologia di Protos SOA S.p.A., del contesto operativo interno, della sua struttura organizzativa, dell'articolazione territoriale, delle dimensioni, del settore economico, dell'area geografica e di quanto altro considerato rilevante ai fini dello stesso, le seguenti operazioni:

1. *Mappatura* dei processi "a rischio";
2. Elenco rischi potenziali (per ogni processo);
3. Analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
4. Valutazione dei rischi residui (non coperti dai controlli preventivi);
5. Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, cioè il **Modello di organizzazione, gestione e controllo**.

2.1. Attività di attestazione.

Ai fini della predisposizione del Modello, quale attività propria (la specifica attività istituzionale) della società è stata presa in considerazione “l’attività di attestazione”; i “rapporti con l’Autorità per la Vigilanza sui Lavori Pubblici”; il “trattamento dei dati personali” ed i “reati informatici”.

Ai fini dell’individuazione dei reati di cui ricorre il pericolo di commissione, con l’espressione attività aziendale, intesa come attività societaria di attestazione, si considera l’ente con riguardo alle ipotesi di reato che lo vedono, attraverso i soggetti di cui all’art. 5 del decreto, direttamente coinvolto nella violazione della norma penale come società o come organismo di attestazione: è quanto può avvenire, ad esempio, nello svolgimento di attività o adempimenti societari,

³ In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 del Decreto, devono rispondere alle seguenti esigenze: a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire. È inoltre opportuno che l'esame valutativo riservi particolare attenzione a quei rischi che presentano, in astratto, maggiore compatibilità con il settore assicurativo, e cioè, ad esempio, quelli relativi ai contratti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e a quelli finanziari, pur senza dimenticare, peraltro, che anche per i reati e gli illeciti apparentemente più lontani dal settore, possono prodursi, quanto meno e in vari modi, fenomeni di concorso.

finanziari, datoriali, ovvero nella partecipazione a gare pubbliche o nello svolgimento della funzione di attestazione.

2.2. Ordinarie attività aziendali.

Per quanto concerne, invece, le ordinarie attività aziendali, cioè quelle genericamente societarie, sono state prese in considerazione: le funzioni e le attività inerenti alla alta direzione dell'Ente; rapporti con l'Autorità di vigilanza e con altre Autorità indipendenti; attività societarie; gestione di vertenze legali e giudiziarie in ordine a profili societari; redazione e presentazione del bilancio; gestione del patrimonio immobiliare; adempimento degli oneri relativi al personale dipendente; relazioni esterne; attività di carattere finanziario; attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

2.3. Caratteristiche essenziali del Modello.

L'art. 6, comma 2, del Decreto, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. La norma segnala le due fasi principali in cui tale sistema deve articolarsi:

- a) identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- b) la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Ridurre un rischio significa dover intervenire su due fattori determinanti:

- a) la probabilità di accadimento dell'evento;
- b) l'impatto dell'evento stesso.

Tale attività per essere efficace ai sensi e per gli effetti del Decreto deve tradursi in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale.

E' a questo punto necessario definire il "rischio accettabile": è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

La soglia concettuale di accettabilità del rischio è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione, che è quella in concreto adottata nel presente modello, è in linea con la logica dell'*elusione* fraudolenta del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa (penale) dell'Ente.

2.4. Attività sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Le attività potenzialmente sensibili riferite ai rapporti con la Pubblica Amministrazione o poste in essere nell'esercizio dell'attività pubblicistica di attestazione sono qui di seguito elencate:

1. svolgimento dell'attività di attestazione della qualificazione;
2. gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
3. gestione dei rapporti con la P. A. per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (L. 81/2008 e successive modificazioni/integrazioni);
4. amministrazione e gestione del personale, rapporti con enti previdenziali e assistenziali;
5. rapporti con Autorità di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla normativa di riferimento e gestione dei rapporti per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
6. gestione dei rapporti con l'Amministrazione finanziaria;
7. acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi da Pubbliche Amministrazioni in favore della società;
8. gestione di software di soggetti pubblici o forniti da terzi per conto della P. A. e collegamenti telematici o trasmissione di dati su supporti informatici a Pubbliche Amministrazioni o Autorità;
9. trattamento dei dati personali;
10. accesso a sistemi informatici;
11. rapporti di gestione immobiliare con la P. A..

2.5. Attività sensibili negli adempimenti societari, finanziari ed antiriciclaggio.

Le attività potenzialmente sensibili che fanno riferimento ad adempimenti societari, antiriciclaggio e alle attività di carattere finanziario, sono le seguenti:

1. tenuta della contabilità, redazione dei bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizione di Autorità di Vigilanza;
2. gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, società di revisione e altri organi societari e relativa redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo;
3. gestione delle incombenze societarie, operazioni sul capitale e operazioni su azioni o quote;
4. attività di preparazione delle riunioni assembleari, attività di rilevanza societaria e adempimenti di oneri societari;
5. predisposizione e comunicazione di notizie/dati relativi a Protos SOA S.p.A.;
6. acquisizione di partecipazione in società terze;
7. investimenti e finanziamenti;
8. locazione di immobili di proprietà della Società;
9. adempimenti antiriciclaggio.

2.6. Attività sensibili e sicurezza sul lavoro.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro sono le seguenti:

1. qualunque attività lavorativa svolta per l'impresa in rapporto di dipendenza o di collaborazione che comporti un'esposizione al rischio antinfortunistico e della salute del lavoratore;
2. qualunque attività lavorativa esterna svolta per conto dell'impresa che comporti una esposizione al rischio antinfortunistico.

Al fine della identificazione delle attività che comportano un rischio infortuni sul lavoro, si veda il documento completo della Valutazione dei Rischi

(DVR) per quanto riguarda gli uffici di Protos SOA S.p.A., che si allega in copia al presente Modello, da considerarsi quale parte integrante dello stesso.

Infatti, la costruzione dei Modelli organizzativi per le finalità di cui al d.lgs. 231/01 deve comunque tener conto della preesistenza di un complesso di disposizioni normative, regolamentari ed interne volte alla medesima finalità di prevenzione di eventi lesivi, che dovrà essere necessariamente tenuto in considerazione per la creazione di un sistema organizzativo coerente, adeguato e concretamente rispondente alle indicazioni legislative.

2.7. Attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali.

Le attività potenzialmente sensibili connesse al rischio di commissione di reati ambientali sono di seguito elencate:

1. la gestione dei rifiuti;

2.8. Attività sensibili in materia di violazione del diritto d'autore.

Le attività potenzialmente sensibili che in materia di violazione del diritto d'autore sono le seguenti:

1. acquisto, gestione e utilizzo del sistema informatico e delle licenze software in assenza della regolare licenza;
2. duplicazione di programmi informatici protetti da copyright;
3. gestione dei contenuti multimediali sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale, in considerazione, tra l'altro, del possibile illegittimo utilizzo all'interno di quest'ultimo di composizioni musicali, immagini o altre opere dell'ingegno coperte da altrui diritto d'autore.
4. utilizzo illegittimo sulla rete aziendale e in particolare sul sito internet aziendale di contenuti multimediali (es. immagini) o altre opere d'ingegno coperte dal diritto d'autore;
5. riproduzione di opere dell'ingegno coperte dal diritto d'autore;
6. download di software coperti da copyright.

2.9. Attività sensibili in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria sono le seguenti:

1. gestione dei rapporti con soggetti che hanno facoltà di non rispondere nell'ambito di un procedimento giudiziario che interessa la Società e rispetto al quale la stessa sia, ad esempio, attore, convenuto, imputato, persona offesa, parte civile, responsabile civile, civilmente obbligato per la pena pecuniaria.

2.10. Attività sensibili in materia di impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione del reato di impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare sono le seguenti:

1. gestione delle risorse umane e controllo dell'organico aziendale;
2. assunzione del personale.

2.11. Attività sensibili in materia di criminalità informatica.

Le attività potenzialmente sensibili che riguardano la prevenzione dei reati di criminalità informatica sono le seguenti:

1. utilizzo dei sistemi informatici per l'acquisizione dei dati necessari al rilascio delle attestazioni.

3. PASSAGGI PROCEDURALI PER L'ATTUAZIONE DEL MODELLO.

Il primo obiettivo per la costruzione di un Modello organizzativo è la *procedimentalizzazione* delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione. Certamente gli stessi reati possono essere commessi anche una volta attuato il Modello; ma in questo caso il Modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà volere l'evento reato, ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente le indicazioni dell'ente⁴. Per cui il Modello sarà considerato idoneo se un eventuale reato è stato commesso per condizioni di contorno di carattere eccezionale.

L'insieme di misure che l'agente se vuol delinquere sarà costretto a forzare, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dall'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Vengono qui in rilievo i concetti di adeguatezza, idoneità ed efficacia del Modello, che sono stati i punti di riferimento nella compilazione del presente Modello. In primo luogo l'adeguatezza può essere conseguita attraverso modelli di minimizzazione ragionevole del rischio, posto che nessun sistema di controllo è in grado di eliminare completamente i rischi.

Passando ora ai concetti di idoneità ed efficacia, non è certamente corretto desumere l'assenza di uno o entrambi questi requisiti dal semplice fatto che sia stato accertato un reato che si voleva impedire con l'introduzione del Modello stesso. Ove si reputasse che dall'accertamento del reato dovesse necessariamente discendere l'inadeguatezza del Modello, ci si troverebbe in presenza di un criterio *imputativo* di colpa in organizzazione destinato a trasformarsi in responsabilità oggettiva: cosa non voluta dal legislatore, il quale ha voluto inquadrare i modelli tra gli elementi incidenti sulla colpa dell'ente, nel senso che l'assenza, l'inidoneità o

⁴ E' opportuno precisare a questo proposito e nello spirito di garantire una concreta efficacia dell'intero sistema di controllo dell'Ente, che non potrà pretendersi un irraggiungibile livello di prevenzione o un livello non proporzionato alla natura stessa dell'ente ed al disposto normativo. In particolare, a meno di non voler superare fondamentali principi quali quello di *tassatività*, l'ente dovrà tendere a porre in essere meccanismi tali da poter essere elusi solo attraverso "artifici e raggiri".

l'inefficacia degli stessi esprimerebbe il fondamento del rimprovero su cui viene basata l'attribuzione dell'illecito.

3.1. Componenti del Modello.

I principali punti del presente Modello, del quale le Procedure costituiscono parte integrante, sono i seguenti:

1. *inventariazione* degli ambiti aziendali di attività;
2. analisi dei rischi potenziali;
3. valutazione delle probabilità (di accadimento) corrispondenti;
4. valutazione, costruzione, adeguamento del sistema dei controlli preventivi;
5. descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari;
6. impianto *sanzionatorio*;
7. Organismo di Vigilanza e Controllo;
8. modalità e tempi di archiviazione delle scritture e obbligo di riferire notizie utili all'Organo di Vigilanza, affinché quest'ultimo possa esercitare concreti poteri di controllo.

Di seguito sono elencate le componenti (i protocolli) del sistema di controllo preventivo, che saranno attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo (attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti, sistemi premianti dei dipendenti);
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi, quadrature, approfondimenti informativi su agenti, consulenti, intermediari, responsabili);
- poteri organizzativi e di firma (*es*: soglie di approvazione delle spese);
- sistema di controllo di gestione (tempestiva segnalazione di situazioni critiche, processi di *risk assessment*);
- impianto *sanzionatorio*;

- comunicazione al personale e sua formazione.

L'integrazione di tali componenti è attuata organicamente in un'architettura del sistema che rispetta una serie di principi di controllo, la cui esatta attuazione dovrà essere documentata, così come specificato nella parte speciale del Modello.

3.2. Le linee guida Confindustria.

Il Decreto, all'articolo 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia. Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 ("Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica") ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione previsti e prevede espressamente che, decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia del codice di comportamento senza che siano state formulate osservazioni, il codice di comportamento acquista efficacia.

Come già sottolineato in precedenza, il presente Modello è stato redatto anche sulla base delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/01" emanate da Confindustria in data 31 marzo 2008.

Tale documento fornisce indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto e sono finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo attraverso l'individuazione di una serie di best practice da seguire nelle

molteplici occasioni in cui la Società pone in essere attività che potenzialmente rientrano nelle aree a rischio commissione reati.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI PROTOS SOA S.p.A..

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, Protos SOA S.P.A. ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del D. Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di Protos SOA S.P.A. all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati, anche in considerazione della particolare attività aziendale che caratterizza la Società.

Il presente Modello è stato predisposto da Protos SOA S.p.A. secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria. Inoltre, lo stesso è stato in seguito approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello come espressione dell'organo Dirigente della Società.

5. SCOPO E PRINCIPI DEL MODELLO

5.1. Principi fondanti.

I principi posti a fondamento del modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi di Protos – SOA S.p.A., anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili e intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

5.2. Principi ispiratori.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del d.lgs. 231/01, le linee guida predisposte da Confindustria, in particolare:

- per la sua redazione si è tenuto conto anche delle disposizioni in materia di controllo interno per le imprese che agiscono nel settore delle SOA;
- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- per le aree a rischio sono stati definiti adeguati sistemi di controllo interno al fine di prevenire la commissione di reati e sono state redatte delle idonee procedure organizzative;
- è stato istituito un Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica e dotato di adeguata struttura, al quale è stato attribuito il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione dei flussi informativi dalle aree sensibili;

- sono stati attribuiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione del Modello;
- è stata avviata un'opera di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal codice etico.

I sistemi di controllo interno in atto si basano sui principi di:

- adeguata tenuta documentale e *tracciabilità* delle operazioni rilevanti;
- partecipazione di più soggetti agli incontri con le Pubbliche Amministrazioni;
- formalizzata separazione delle funzioni per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- adesione al Codice Etico;
- idonei requisiti di inerenza, indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza;
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello.

5.3. Struttura del Modello.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento, descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili, i protocolli per l'adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale è costituita anche dalle procedure organizzative elaborate sulla base della *mappatura* delle aree a rischio.

6. COORDINAMENTO, VERIFICA, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un atto di emanazione dei vertici aziendali, le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione di Protos SOA S.P.A, naturalmente dietro sollecitazione ed indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

6.1. Modifiche sostanziali.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un nuovo Organismo di Vigilanza;
- l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

6.2. Modifiche non sostanziali.

E' previsto, nelle competenze del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza, l'apporto di eventuali modifiche o integrazioni che non modifichino la struttura del Modello, quali:

- l'inserimento o la soppressione di parti speciali;
- l'inserimento di nuove aree a rischio;
- la variazione di denominazioni di funzioni aziendali;
- la modifica o l'aggiornamento di procedure aziendali;
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Proprio a tali fini, il presente Modello è stato strutturato in modo tale da risultare sufficientemente flessibile e quindi capace di aggiornamento e adeguamento, così come sopra illustrato.

7. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

In ordine alla costruzione di un Modello efficacemente inserito nel tessuto aziendale, risulta senz'altro opportuno che l'ente sia dotato di un Codice Etico applicabile alla condotta o al comportamento di quanti operano all'interno dell'ente, nonché a coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente, e da portare a conoscenza dei soggetti esterni sui quali Protos SOA S.p.A. esercita un potere di direzione o di vigilanza e di coloro che intrattengono rapporti stabili di affari con l'ente stesso, nonché, più in generale, di quanti siano portatori di interessi nei suoi confronti.

7.1. Il Codice Etico.

Unitamente alla redazione del presente Modello, la Società si è dotata di un codice di condotta che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice.

L'adozione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei portatori di interesse. Tale Codice Etico possiede dei contenuti minimi indicati dettagliatamente nella fase *attuativa* del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Essenziale è anche la previsione di un adeguato sistema *sanzionatorio* per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello, da parte sia dei soggetti in posizione apicale, sia dei lavoratori subordinati nonché del lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa.

Pertanto il Codice Etico, fissati i principi a cui si ispira l'attività dell'ente, deve: impegnare al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività aziendale di una società di attestazione e in generale di tutte le

normative con rilevanza penale e amministrativa; richiamare l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'ente; esigere la correttezza e l'integrità dei comportamenti – a livello personale e collettivo – sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti; prevedere periodiche attività di verifica sul funzionamento del Codice stesso.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come abbiamo fin qui visto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

1. adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
2. affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di questi compiti all'Organismo di Vigilanza è presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso da soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La specificità aziendale, nonché la necessità che il Modello di salvaguardia, nella sua concreta attuazione e costante aggiornamento, sia realmente inserito nella struttura organizzativa e nei processi operativi dell'ente, oltre alla particolare valenza attribuita a tale organismo, conferiscono ad esso funzioni, compiti, poteri e doveri, assolutamente precipui.

8.1. L'Organismo di Vigilanza di Protos SOA S.p.A. in relazione alla prevenzione dei reati colposi.

Il fatto che l'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in un certo qual modo preveda una presunzione di conformità dei Modelli che – per le singole parti corrispondenti ai requisiti richiesti – si conformino alle linee guida UNI-INAIL 2001 ovvero allo standard BS OHSAS 18001:2007, caratterizza in maniera pregnante la funzione di controllo che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza. Ma in cosa si concretizza tale vigilanza? Rientra nel perimetro della stessa la verifica non solo del sistema ma anche dell'idoneità del rispetto degli obblighi stessi?

La soluzione adottata dal presente Modello è la seguente: il Modello Organizzativo previsto dall'art. 30 TUS assicura un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi. L'O. di V., dovendo vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, dovrà verificare il corretto

funzionamento del sistema, ma senza entrare in valutazioni tecniche. Il controllo in pratica deve avere ad oggetto il rispetto dei requisiti legali senza travalicare in valutazioni normativamente affidate ad altri soggetti.

Le stesse linee guida di Confindustria precisano che l'O. di V. si dovrà avvalere delle risorse interne previste dalla normativa: il termine "avvalersi" dovrebbe essere interpretato nel senso di supervisionare al corretto svolgimento delle attività delle risorse stesse, ottenendo da questi le informazioni necessarie alla garanzia che il sistema delineato dal Modello organizzativo sia effettivamente rispettato.

Rientra anche nel novero delle sue funzioni quanto previsto dal comma due dell'art. 30 TUS, in quanto la verifica della corretta registrazione delle attività necessarie al rispetto delle previsioni di legge rientra tra le attività tipiche dell'O. di V.. Anche il comma 4 dell'art. 30 TUS è riconducibile al contesto di operatività classica dell'O. di V., prevedendo un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento delle misure adottate.

8.1.1. Composizione.

Questo organismo, denominato Organismo di Vigilanza, come già detto e come si dirà meglio in seguito, è costituito in forma monocratica da un consulente esterno indipendente nominato dall'organo amministrativo della società.

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito del d.lgs. 231/2001 è stabilito dall'art. 6 del decreto stesso. L'attività primaria dell'organismo consiste nella vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è, a tal fine, importante essere in grado di dimostrare che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso. Per cui, obiettivo della società deve essere quello di creare una struttura che sia in grado di gestire ed utilizzare ai propri fini (controllo sull'applicazione del Modello) i flussi informativi provenienti dalle varie funzioni aziendali che rientrano nelle aree a rischio commissione reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente.

Nella sostanza, l'Organismo di Vigilanza svolge, tra i suoi compiti istituzionali, alcune attività tipiche di *internal auditing*, in particolare la così detta

assurance, ovvero un oggettivo esame delle evidenze, allo scopo di ottenere una valutazione indipendente dei processi di gestione del rischio, di controllo o di *governance* dell'organizzazione.

Il giudizio di idoneità dell'attività di vigilanza da parte dell'organismo, operato dal giudice penale, potrà senza dubbio considerare premiante l'adozione di un valido e riconosciuto approccio metodologico nello svolgimento di tale attività.

Avendo, quindi, come obiettivo una completa funzionalità del Modello e dell'Organismo di Vigilanza quale esimente nel caso di commissione di reati, per individuare un O. di V. idoneo ai fini del decreto non è necessario guardare al numero di componenti dell'organismo stesso, ma agli strumenti operativi di cui dispone, premesso che per strumenti si intende: a) sede adeguata e supporti informatici con i quali operare (postazione dedicata collegata in rete con le principali funzioni aziendali; indirizzo di posta elettronica per ricevere ed inviare i flussi informativi; ecc...); b) rapporti continui con soggetti interni all'azienda; c) consulenti legali; d) adeguato *budget* finanziario; e) procedure aziendali relative alle aree a rischio aderenti al contenuto del Modello e contenenti adeguati flussi informativi verso l'O. di V.

Tutto ciò premesso, si ritiene che l'Organismo di Vigilanza di Protos - SOA S.p.A. possa essere composto da una sola persona, nel caso specifico da un consulente esterno, dotato però di una struttura organizzativa adeguata, intendendo per adeguato quanto indicato in precedenza.

La necessità di numerose conoscenze in capo all'O. di V., anche a causa dei numerosi reati da cui discende la responsabilità dell'ente, non può essere considerato un ragionamento idoneo a sostenere la necessità di un organo collegiale. D'altra parte è previsto che l'O. di V. debba essere dotato di un *budget*: a che cosa dovrebbe servire la dotazione di risorse finanziarie se non per richiedere consulenze specialistiche (anche permanenti) su questioni rilevanti? L'O. di V. ha la facoltà di avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione tecniche necessarie per lo svolgimento di particolari verifiche.

Infatti, l'O. di V. non può limitare le proprie competenze all'area giuridico finanziaria, dovendo estendere la propria vigilanza anche sul rispetto del Modello

destinato a rafforzare il sistema di sicurezza adottato dall'ente. Il che non significa, come accennato poco sopra, che l'O. di V. debba possedere specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza sul lavoro, dal momento che la valutazione dei rischi e la supervisione sulla gestione degli stessi non rientrano di per se nel Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01, essendo quindi sufficienti che nell'O. di V. vi siano competenze di natura giuridico organizzativa sugli obblighi di legge e le *best practices* in materia di sicurezza sul lavoro. Competenze che esistono nell'O. di V. di Nerviano Medical Science, nella composizione prima indicata.

Le attività che tale Organo è chiamato ad assolvere ai fini del d.lgs. 231/01 sono: vigilare sull'effettività del Modello; disamina della sua adeguatezza; mantenimento della funzionalità del Modello; aggiornamento; proposte di adeguamento; verifica delle soluzioni proposte.

8.2. Requisiti soggettivi dell'Organismo di Vigilanza.

I principali requisiti dell'Organismo sono (come sarà stabilito più dettagliatamente nel regolamento dell'O. di V.):

- 1) autonomia e indipendenza (il pagamento di un compenso non costituisce causa di "dipendenza"), in quanto nonostante sia un soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali, non si trova nei confronti di questi o di altri soggetti interni alla Società in alcuna situazione di incompatibilità;
- 2) professionalità (bagaglio di strumenti tecnici), poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e *consulenziale* e, più in particolare, *penalistica*;
- 3) onorabilità, cioè mancanza in capo ai soggetti che lo compongono di precedenti penali, procedimenti penali pendenti;
- 4) inerenza;

- 5) continuità d'azione (struttura dedicata a tempo pieno all'attività di vigilanza sul modello), in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello nonché priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

Tali requisiti devono e possono essere posseduti non solo dalla persona fisica che costituisce formalmente l'Organismo di Vigilanza, ma anche dagli altri soggetti che costituiscono la "dotazione" di cui usufruisce l'O. di V. per lo svolgimento della propria attività di controllo.

8.3. Le cause di incompatibilità.

Inoltre, il soggetto nominato deve attestare, con propria dichiarazione scritta all'atto del conferimento dell'incarico, l'assenza di cause di incompatibilità.

Sono cause di incompatibilità:

- l'essere membri esecutivi e/o non indipendenti dell'organo amministrativo di Protos – SOA S.p.A. o Direttori Generali della stessa o della società di revisione cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile, ai sensi della vigente normativa, o revisori da questa incaricati;
- aver intrattenuto rapporti di lavoro autonomo o subordinato, nell'ultimo triennio, con entità con le quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti tipizzati dalla vigente normativa in materia di "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 legge 29 settembre 2000 n. 300".

8.4. Competenze giuridiche dell'Organismo di Vigilanza.

Con specifico riferimento alle competenze giuridiche dell'Organismo, inteso come struttura complessa, non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dello stesso ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. E' dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità *realizzative* dei reati.

8.5. Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e la società "controllata".

Il massimo vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo *ex d.lgs.* n. 231/2001, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile⁵, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, c. 1, lett. *a*) e *b*)).

Sono anche previste cause di ineleggibilità per i membri dell'Organo di Vigilanza per aver riportato condanne comportanti l'interdizione dai pubblici uffici.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata minima di tre anni. Protos - SOA ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo monocratico, supportato da un'adeguata struttura organizzativa che nel suo complesso possiede adeguate competenze professionali, costituendo così un Modello ed un Organismo di Vigilanza rispondente ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/01 e alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

Il Consiglio di Amministrazione valuta annualmente, in occasione della verifica sull'adeguatezza del Modello, la permanenza di:

- adeguati requisiti soggettivi formali di onorabilità e di assenza di conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- condizioni di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione in capo all'Organismo di Vigilanza, valutando l'eventuale revoca dell'incarico.

⁵ *Cfr.* Il nuovo art. 2392 cod. civ.: "(Responsabilità verso la Società). Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del Consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale".

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è anche indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

8.6. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'esecuzione dei suoi compiti, così come sopra individuati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte,
- coinvolgere negli *audit* anche direttamente i referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalle diverse funzioni e dal Consiglio di Amministrazione, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di *business*, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e, se necessario, un'*autovalutazione* periodica da parte delle funzioni;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a: eventuali criticità delle misure previste dal Modello, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato;
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato: la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; l'evidenza delle varie attività svolte; la

documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;

- verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree a rischio reato assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che a essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche del Decreto;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza del Modello;
- programmare periodici incontri con i responsabili di funzione interessati al fine di raccogliere informazioni utili all'eventuale aggiornamento o modifica del Modello;
- accedere a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

8.7. Doveri dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo formulerà un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, *calendarizzazione* dell'attività, *verbalizzazione* delle riunioni, ecc...).

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato al Consiglio di Amministrazione, anche allo scopo di comunicare le violazioni del sistema di controllo riscontrate, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione con relazione scritta sul risultato del proprio operato;
- riferisce annualmente, tramite il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Vice Presidente, al Collegio Sindacale, con relazione scritta, in merito alla propria attività di vigilanza, manutenzione e aggiornamento del Modello;
- riferisce immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al vice Presidente nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello.

8.8. Dotazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di adeguate risorse finanziarie e ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali esistenti. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre essere retribuito in maniera congrua.

8.9. Riepilogo dei poteri e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Di seguito sono elencati in maniera schematica i poteri ed i compiti di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza di Protos SOA S.p.A.:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01;

- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le unità organizzative interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo amministrativo le correzioni e gli adeguamenti dovuti;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione;
- mantenere i rapporti ed assicurare i flussi informativi di competenza verso il C. di A. ed il Collegio Sindacale;
- richiedere e acquisire informazioni e documentazione di ogni tipo da e verso ogni livello e settore di Protos SOA S.p.A.;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- assicurare il costante aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del d.l.gs. 231/01, della l. 81/08 e del d.l.gs. 152/06, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;

- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'attenzione del C. di A.; eventuali spese straordinarie, non contemplate dal documento revisionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del C. di A.;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel d.lgs. 231/07;
- comunicare, senza ritardo, alla Autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7, comma 2, del d.lgs. 231/07;
- comunicare, senza ritardo, al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 41 del d.lgs. 231/07, di cui abbia notizia;
- comunicare, entro trenta giorni, al Ministero dell'Economia le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, commi 1, 5, 6, 7, 12, 13, 14, e dell'art. 50 del d.lgs. 231/07, di cui abbia notizia;
- comunicare, entro trenta giorni, alla UIF le infrazioni alle disposizioni contenute nell'art. 36 del d.lgs. 231/07, di cui abbia notizia.

9. FLUSSI INFORMATIVI

9.1. Obblighi di trasmissione informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

Ciascuna delle attività aziendali che, in base al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Protos SOA S.p.A. ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, risulta essere “a rischio” reati, deve essere svolta nel rispetto delle regole stabilite dal Modello e dalle Procedure aziendali, che di esso costituiscono parte integrante, al fine di evitare che l'eventuale responsabilità per i reati posti in essere dai singoli possa estendersi anche all'Ente.

I soggetti coinvolti nello svolgimento dell'attività devono, inoltre, assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione e transazione.

È quindi necessario predisporre un adeguato presidio documentale tale da garantire la tracciabilità dell'attività che rientra nell'area a rischio, in modo che si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli.

Nell'ambito di ogni operazione, dunque, deve essere sempre possibile individuare chi:

- ha autorizzato l'operazione;
- ne è l'esecutore materiale;
- ha provveduto alla sua registrazione/contabilizzazione e chi abbia effettuato un controllo sulla stessa.

La Società deve, perciò, predisporre un adeguato sistema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, in relazione alle attività aziendali considerate sensibili alla commissione di reati e volta all'individuazione di anomalie e/o di comportamenti in contrasto con il Modello di organizzazione gestione e controllo e con ciascuna Procedura aziendale.

Le funzioni aziendali a rischio reato, come verranno di seguito individuate, hanno l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza e Controllo le risultanze

periodiche delle attività poste in essere e le atipicità e le anomalie riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informative che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali, a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello e comunque i prospetti riepilogativi delle attività sensibili;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato di cui al Decreto;
- i *report* riepilogativi delle attività sensibili svolte;
- le eventuali richieste per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- tutte le notizie e la documentazione così come indicato nelle diverse procedure previste nella parte speciale del presente Modello.

9.2. Modalità e formalità delle informative.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organo di Vigilanza agirà in modo tale da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione,

discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì 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.

Ovviamente, anche in armonia con il sistema di controlli interni e della gestione dei rischi, tutti i flussi informativi devono essere accurati, completi, tempestivi, coerenti, trasparenti e pertinenti.

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

Protos SOA S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello adottato, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

Tale divulgazione riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle categorie anzidette, cioè dipendenti e agenti, sia se si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'adozione del presente Modello è comunicata ai dipendenti ed agli agenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti consegnati di regola al neo assunto o al neo agente, il Codice Etico, il Modello Organizzativo e il testo attuale del d.lgs. 231/01.

Tali soggetti dovranno rilasciare a Protos SOA S.p.A. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati unitamente all'impegno ad osservare le prescrizioni.

10.1. Modalità di diffusione.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile per la corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello, al rispetto del Codice Etico e alla corretta applicazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa saranno articolate secondo il presente schema:

- personale direttivo: seminario informativo; nota informativa a personale neoassunto con funzione direttiva; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

- altro personale: diffusione di una nota informativa interna; nota informativa al personale neoassunto; comunicazione annuale su eventuali modifiche al Modello.

Protos - SOA provvederà nel corso di tali attività a rendere noto ai dipendenti che gli stessi sono tenuti a conoscere i principi ed i contenuti del Modello ed a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite all'interno della Società, alla sua attuazione ed al suo rispetto, segnalando eventuali carenze.

Ai componenti degli organi sociali sarà resa disponibile una copia cartacea della versione integrale del documento illustrativo del Modello.

Ai dipendenti ed agli agenti verrà garantita la possibilità di accedere e consultare il presente documento direttamente sull'intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile su internet.

I programmi informativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

10.2. Diffusione del Modello verso l'esterno della società.

Nelle lettere d'incarico ai soggetti esterni a Protos - SOA, saranno allegate apposite note informative in merito all'applicazione del Modello e al rispetto del Codice Etico. Saranno inoltre incluse clausole risolutive espresse nei contratti di collaborazione che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con l'approvazione del Consiglio di Amministrazione potranno essere istituiti all'interno di Protos - SOA dei sistemi di valutazione e selezione dei collaboratori esterni che prevedano l'esclusione automatica di coloro che risultino inadempienti in merito alla corretta applicazione del Modello e del Codice Etico.

I contratti di agenzia in corso dovranno essere adeguati alle disposizioni di cui sopra in modo tempestivo.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Protos SOA S.p.A. prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Il sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e Protos SOA S.p.A., a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della struttura, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Protos SOA S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati a Protos SOA S.p.A..

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione a: intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo; posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al Consiglio di Amministrazione.

11.1 Provvedimenti sanzionatori

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni del codice etico e dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01.

11.1.1 Tipologia di sanzioni e destinatari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti del personale dipendente sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

nei casi in cui vengano violate le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. mancata osservanza delle procedure scritte, omissione dell'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza nei casi prescritti) o vengano adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;

- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;

nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio venga tenuto un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto;

- licenziamento senza preavviso;

nel caso in cui, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, venga tenuto un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal Decreto e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Nel caso di soggetto che rivesta una posizione apicale nell'ente, le sanzioni previste sono di tipo societario, cioè quelle previste dalla normativa societaria, ovvero di tipo contrattuale e, secondo la gravità o la ripetizione della violazione od omissione, vanno dalla semplice contestazione ufficiale sino alla interruzione del rapporto deliberata dall'organismo competente e alla richiesta dei relativi danni.

Ogni violazione delle regole del presente Modello applicabili a lavoratori con contratto interinale, collaboratori e fornitori è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/01.