

# ELETTRICITA' FUTURA

*MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
EX D.LGS. 231/01*

## INDICE

PREMESSA.....	3
DEFINIZIONI.....	4
SEZIONE I PARTE GENERALE.....	5
SEZIONE I: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....	6
SEZIONE II: LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ELETTRICITÀ FUTURA.....	12
SEZIONE II PARTE SPECIALE-LE PROCEDURE.....	
PARTE SPECIALE 1: I reati presupposto.....	25
PARTE SPECIALE 2: I reati contro la P.A.....	28
PARTE SPECIALE 3: I reati informatici.....	34
PARTE SPECIALE 4: I reati in materia di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla sicurezza sul lavoro.....	39
PARTE SPECIALE 5: I reati di ricettazione e riciclaggio.....	49
PARTE SPECIALE 6: I reati in materia di diritto d'autore.....	53
PARTE SPECIALE 7: I reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	57
ALLEGATO I	
ALLEGATO IA Le fattispecie di cui all'art. 24 e 25 D.Lgs 231/01	
ALLEGATO IB Le fattispecie di cui all'art. 24 <i>bis</i> D.Lgs. 231/2001	
ALLEGATO IC Le fattispecie di cui all'art. 25 <i>septies</i> D.Lgs. 231/01	
ALLEGATO ID Le fattispecie di cui all'art. 25 <i>octies</i> D.Lgs. 231/01	
ALLEGATO IE Le fattispecie di cui all'art. 25 <i>novies</i> D.Lgs. 231/01	
ALLEGATO IF Le fattispecie di cui all'art. 24 <i>duodecies</i> D.Lgs. 231/01	
ALLEGATO II: IL CODICE ETICO	

## PREMESSA

Il presente documento disciplina il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da “Elettricità Futura” (di seguito anche l’Associazione) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n 231 e successive modifiche ed integrazioni (nel seguito, per brevità, il “Decreto”).

Il Modello è destinato ai componenti degli Organi sociali, ai dipendenti dell’Associazione, per tali intendendosi tutti coloro che sono legati all’Associazione da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti, nonché, in genere, a quanti si trovino a svolgere, in nome e per conto dell’Associazione, una o più delle attività identificate a rischio.

Il rispetto del Modello può essere garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Modello nonché dei protocolli specificamente inerenti l’attività svolta.

Il presente documento si compone di 2 parti, in particolare:

- Parte Generale- Sezione I illustra la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento; Parte Generale- Sezione II illustra in dettaglio l’articolazione del Modello e ne definisce i contenuti.
- Parte Speciale illustra i processi ed i protocolli in relazione ai reati previsti nel Decreto Legislativo 231/2001

Il Modello si completa quindi con i seguenti Allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Allegato 1: I reati previsti nel Decreto Legislativo 231/2001
- Allegato 2: Il Codice etico

L’Associazione si impegna a modificare e/o integrare il presente Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l’organizzazione o l’attività dell’Associazione, nonché la stessa normativa rilevante.

Le eventuali modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento sono sottoposte ad approvazione del Consiglio Generale

## DEFINIZIONI

- “Attività a rischio”*: attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi delle attività nello svolgimento delle quali si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati,
- “Codice Etico”*: declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nell’Associazione, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- “D.Lgs. 231/2001”, “Decreto 231” o “Decreto”*: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- “Destinatari”*: Presidente, Vice Presidenti, Assemblea, Consiglio Generale, Revisori legali, Proviviri, Dipendenti, Soggetti Terzi (collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali);
- “Personale”*: tutti coloro che prestano attività lavorativa presso Eletticità Futura con rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti;
- “Ente”*: destinatario delle disposizioni previste nel D.Lgs. 231/01;
- “Modello Organizzativo” o “Modello”*: Modello di Organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto;
- “Organismo di Vigilanza”, “Organismo” o “O.d.V.”*: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- “Soggetti terzi”*: soggetto al quale l’Associazione ha esternalizzato attività rientranti nel proprio perimetro operativo (collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali).
- “Pubblica Amministrazione”*: Pubblica Amministrazione nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- “Procedure”*: insieme delle regole aziendali atte a disciplinare un determinato processo
- “Protocolli”*: presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati.
- “Reati”*: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/01
- “Sistema disciplinare”*: insieme delle misure sanzionatorie e dei provvedimenti disciplinari applicabili in caso di violazione del Modello.

## **PARTE GENERALE**

### **SEZIONE I**

## 1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la «*disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*», ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare l'ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei ad evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal decreto 231 espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Le imprese e le associazioni sono i principali destinatari della disciplina contenuta nel decreto 231.

Le sanzioni previste dal decreto a carico delle persone giuridiche sono particolarmente gravi. Infatti, alla sanzione amministrativa pecuniaria, prevista in relazione a tutti i reati contemplati nel decreto (e che può variare da un minimo di € 25.800,00 ad un massimo di € 1.549.000,00 possono cumularsi sanzioni di carattere interdittivo, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P.A., l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi, l'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Tuttavia, va osservato che la responsabilità amministrativa a carico dell'ente non discende automaticamente dalla commissione dei reati da parte dei soggetti sopra indicati.

Ai sensi dell'art 5 del D.Lgs. 231/2001 perché sia configurabile responsabilità amministrativa in capo agli enti occorre che ricorrano le seguenti condizioni:

- 1) sia stato commesso uno dei reati tra quelli tassativamente indicati nel Decreto e cui lo stesso collega responsabilità per gli enti;
- 2) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- 3) l'autore del reato (o reo) sia soggetto in posizione c.d. "apicale" in quanto rivesta, formalmente o di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, e direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa - art 5, lett. a) -, ovvero sia un c.d. "sottoposto" alla direzione o alla vigilanza dei soggetti appena sopra elencati - art. 5, lett. b) (necessità di sussistenza del c.d. collegamento soggettivo con l'ente);

Inoltre gli artt. 6 e 7 del decreto escludono la responsabilità dell'ente a condizione che questi abbia predisposto, nell'ambito del proprio assetto organizzativo, una serie di adempimenti volti a prevenire la commissione dei reati.

Nel caso di reati commessi dai soggetti in posizione apicale, l'art. 6 del decreto stabilisce che l'ente non risponde se prova che:

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

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'art. 7 del decreto stabilisce che responsabilità dell'ente è esclusa qualora l'ente abbia adottato ed efficacemente applicato un modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Pertanto, la funzione del presente Modello è quella di introdurre una serie di prescrizioni di carattere comportamentale ed organizzativo volte a escludere, o quantomeno a ridurre significativamente, il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto (per la cui elencazione e descrizione si rinvia all'Allegato 1).

## **2. Le Linee Guida di Confindustria.**

Nella predisposizione del presente Modello, si sono tenute in massima considerazione le ultime *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione ex D.lgs 231/01"*, emanate ed aggiornate al 2014 da Confindustria, le quali mirano a provvedere concrete indicazioni su come realizzare i modelli, contenendo una serie di misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale.

Il Decreto, infatti, lascia ampia autonomia nella predisposizione dei modelli organizzativi, ma affinché operi l'esimente della responsabilità dell'ente, il sistema di prevenzione deve essere reputato idoneo. A tal proposito l'art 6, co. III°, D.Lgs 231/01 precisa che *"I modelli di organizzazione possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, dal Ministero delle Giustizia che, di concerto con i ministri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Pertanto, nonostante sia obiettivo del legislatore imporre agli enti l'adeguamento a nuovi standards organizzativi, pena l'erogazione delle sanzioni, ma non specificando il decreto come questi debbano essere costruiti, al fine di evitare l'attuazione ad un modello inadatto, meritano particolare attenzione le suddette Linee guida.

Occorre precisare che tali indicazioni hanno come unico scopo quello di aiutare in concreto imprese ed associazioni alla corretta ricezione del decreto, offrendo un paradigma astrattamente idoneo di modello organizzativo. Gli enti, pertanto, poiché devono essere in grado di dimostrare che il modello adottato sia effettivamente utile alla prevenzione dei reati, potranno discostarsi dalle Linee suggerite da Confindustria, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano e dovranno sempre aggiornare e controllare l'efficacia del proprio modello organizzativo.

Orbene, le caratteristiche indispensabili per la costruzione di un Modello evidenziate da Confindustria sono individuate nelle seguenti fasi:

1. **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
2. **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso. Il sistema appena sopra delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.)

Concetto base per la costruzione di un sistema di controllo preventivo, dunque, è quello di rischio accettabile che si ha qualora i controlli aggiuntivi "costino" più della risorsa da proteggere. Nel caso del D.lgs n. 231/01 la logica economica dei costi non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. E' necessario, al fine di evitare una lista di controlli che si presenterebbe altrimenti virtualmente infinita, definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità alle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.



In sostanza, secondo la logica del decreto stesso, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente ed, infatti, l'art 6, co. I°, lett. c) sancisce come l'ente non risponda se prova che *"Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione"*. L'agente, dunque, non solo dovrà volere l'evento reato ma, per delinquere, deve costretto a *"forzare"* l'insieme delle misure di prevenzione adottate dall'ente.

Come già accennato la gestione dei rischi è, in primo luogo, un processo che le imprese devono attivare al proprio interno di modo che i modelli organizzativi risultino essere l'applicazione delle citate indicazioni, in funzione del contesto operativo interno ed esterno dell'ente, rapportato alle singole ipotesi di reato connesse alle attività svolte.

Il controllo interno deve essere eseguito secondo i seguenti passi operativi:

- a. Inventariazione degli ambiti associativi di attività, attraverso il compimento di una revisione periodica ed esaustiva della realtà associativa, finalizzata alla individuazione delle potenziali aree a rischio di reato e dei soggetti che vi operano (creazione di una mappa delle aree a rischio);
- b. Analisi dei rischi potenziali, ovvero l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (creazione di una mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio).
- c. Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi eventualmente già esistenti ed adeguamento degli stessi alle prescrizioni del decreto (descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivati, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari).

Facilita l'applicazione dell'esimente, peraltro, la documentazione scritta dei passi compiuti per la costruzione del modello, soprattutto in termini probatori, gravando sull'ente la dimostrazione della propria innocenza qualora i reati siano commessi da soggetti in posizione *"apicale"*.

Secondo le indicazioni appena fornite si elencano qui di seguito le componenti ovvero i protocolli, di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello e che sono così individuate da Confindustria:

- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche, cercando di separare i compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio (con particolare

attenzione sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali e con caratteri di eccezionalità e discrezionalità);

-adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;

-adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale tale per cui la divulgazione sia capillare, efficace, autorevole, dettagliata, chiara e periodicamente ripetuta.

-adozione di un sistema di controllo di gestione;

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua e l'adozione di misure di sicurezza tale da ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta;
  - nessuno può gestire in autonomia un intero processo, per cui occorre che: 1) a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; 2) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; 3) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
  - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli;
3. **la nomina dell'Organismo di Vigilanza**, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
  4. **la previsione di un sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

Si segnala che il presente Modello è stato redatto tenendo in considerazione la realtà concreta dell'associazione, la sua struttura organizzativa nonché la specifica attività prestata. Pertanto, pur facendo riferimento alle Linee Guida di Confindustria, il presente Modello, per una efficace attuazione del decreto stesso e tenuto conto di quanto sopra evidenziato, può discostarsi dalle suddette indicazioni che per la loro natura hanno comunque carattere generale.

### 3. Modello e Codice di Condotta.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice di Etico di Eletticità Futura.

**PARTE GENERALE**  
**SEZIONE II**

## 1 La costruzione del Modello di ELETTRICITÀ FUTURA

In aderenza alle indicazioni contenute nel Decreto, il modello di organizzazione e gestione dell'Ente deve *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"* (cfr. art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto).

L'identificazione dei processi *"sensibili"* alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolo rappresenta pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello dell'Associazione; si provvede nel continuo ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dall'Associazione, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i *"rischi di reato"*, ravvisabili nei diversi settori di attività.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute anche alle Linee Guida di Confindustria.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

### a) Identificazione dei Processi Sensibili

Consiste nell'analisi del contesto associativo, al fine di identificare i settori di attività in cui possono più facilmente essere commessi i Reati nonché le relative modalità di commissione.

Tale attività di identificazione è stata svolta sulla base di:

- l'esame della documentazione associativo (organigrammi, processi principali, procure, disposizioni organizzative, documento di valutazione dei rischi, ecc.);
- intervista, mediante questionario, di soggetti chiave nell'ambito della struttura associativa con domande mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.).

### b) Predisposizione del Modello.

Successivamente, si è proceduto alla redazione del presente Modello, il quale consta di regole di comportamento volte a prevenire la commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001 (la cui elencazione, corredata da brevi cenni circa la struttura essenziale delle varie fattispecie, è contenuta nell'Allegato I).

Il Modello è suscettibile di essere aggiornato ed implementato, in particolare su segnalazione dell'Organismo di vigilanza, al quale è stato affidato lo specifico compito di monitorare l'efficacia delle regole comportamentali e di proporre le modifiche necessarie alla luce dell'evoluzione sia legislativa che dell'attività aziendale.

## 2. La funzione e le caratteristiche del Modello.

Il Modello è finalizzato alla predisposizione di un sistema strutturato ed organico di attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Il Modello ha, pertanto, la funzione di:

a) creare un sistema di regole comportamentali volte ad evitare la commissione di Reati alla cui osservanza sono tenuti Associati, Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner commerciali;

b) creare un sistema di monitoraggio costante dell'attività volto a consentire la reazione tempestiva dell'Associazione nel prevenire od impedire la commissione dei Reati stessi;

c) sviluppare negli Associati, nei Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Consulenti e nei Partner commerciali, la consapevolezza che la commissione di un Reato non comporta conseguenze sanzionatorie solo per la sola persona fisica, ma anche per l'Associazione

d) sviluppare negli Associati, Dipendenti, negli Organi Sociali, nei Consulenti e nei Partner commerciali la consapevolezza di poter incorrere, in caso di condotte contrarie alle prescrizioni del Codice di Condotta e del Modello, nonché alle altre norme e procedure aziendali, in sanzioni di natura disciplinare o contrattuale.

Il presente Modello è ispirato a criteri di *efficacia*, di *specificità* e di *attualità*.

L'*efficacia* del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto a predisporre meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare - o quantomeno da ridurre significativamente - l'area di rischio di commissione dei Reati. Tale idoneità è garantita da:

- meccanismi di controllo preventivo e successivo che consentano di identificare le operazioni anomale e le condotte rientranti nelle aree di rischio;

- strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie;

- sanzioni disciplinari e contrattuali nei confronti di coloro che violano il Modello, il Codice di Condotta o le altre procedure o istruzioni operative aziendali.

La *specificità* del Modello consiste nella sua adeguatezza alle particolari caratteristiche dell'Associazione e si realizza mediante l'individuazione delle aree di rischio collegate all'attività d'impresa, tenendo nella debita considerazione la struttura e le dimensioni dell'Associazione stessa.

L'*attualità* impone un costante adeguamento sia all'evoluzione legislativa in tema di responsabilità amministrativa degli enti, sia all'evoluzione della struttura organizzativa dell'Associazione. In quest'ultima prospettiva, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare l'adeguatezza del Modello e di promuoverne l'aggiornamento.

### 3. Principi ed elementi ispiratori del Modello.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nell'Associazione, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui Processi Sensibili.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Associazione, anche in relazione ai Reati da prevenire, Eletticità Futura ha individuato:

- il Codice di Condotta (o Codice Etico);
- le procedure;
- la formazione dello stesso.

Inoltre, il modello si ispira anche a:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili dell'Associazione;
- il D.Lgs. 231/2001 e, in particolare, ai seguenti principi dallo stesso desumibili:
  - l'individuazione di meccanismi di decisione e di controllo preventivo e successivo tali da eliminare - o quantomeno ridurre significativamente - le aree di rischio;
  - la struttura adattata ai caratteri dell'attività dell'Associazione;
  - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza il compito di promuovere l'efficace e corretta attuazione del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti all'interno dell'Associazione ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
  - la verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

#### **4.L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

In base alle disposizioni del D.Lgs. 231/01, art. 6, comma , lett. a) e b), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5, se l'organo dirigente ha, tra l'altro:

-adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

-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 dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto. Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, tuttavia, deve trattarsi di un organismo dell'ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Associazione.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza sono l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione.

-Autonomia ed indipendenza. L'Organismo di Vigilanza è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia ed indipendenza dagli organi societari e dagli organismi di controllo interno. Esso è sprovvisto di compiti operativi ed ha solo rapporti di staff con il Presidente e con il Consiglio Generale. In particolare, per quanto concerne il requisito di autonomia, l'O.d.V. dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale. L'indipendenza è assicurata da una serie di condizioni oggettive e soggettive. I membri dell'Organismo, in primo luogo, non sono legati all'ente presso cui esercitano le loro funzioni di controllo da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse. In secondo luogo, l'indipendenza può essere garantita dalla limitata revocabilità della carica e dalla durata della carica; in ogni caso tali ultimi elementi devono essere contemperati con l'elemento della professionalità;



- Professionalità nell'espletamento dei propri compiti istituzionali. I componenti dell'O.d.V. hanno conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuare le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte dei destinatari.
- Onorabilità, indipendenza e professionalità nonché cause di decadenza o ineleggibilità. Sono comprovate all'atto della nomina.

Nello svolgimento dei compiti affidatigli, l'O.d.V. potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture dell'Associazione, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

### Poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

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

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner commerciali;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, anche in relazione al mutamento delle condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e ne rileva l'eventuale inosservanza che dovesse emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute dai responsabili delle varie funzioni;
- conduce ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- formula proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno dell'Associazione e modifiche normative;
- effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dall'Associazione, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli Organi Sociali deputati;
- segnala all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello;



- propone al vertice aziendale l'adozione di sanzioni disciplinari;
- si coordina con il responsabile della funzione deputata a gestire le Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiorna la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- si coordina con le funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività associativa che possono esporre Eletticità Futura al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sulle operazioni straordinarie dell'Associazione;
- interpreta la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- attiva e svolge le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine.

#### Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello ed in particolare alle violazioni del Modello stesso, alla necessità di aggiornarlo e, in generale, su ogni eventuale aspetto critico riscontrato nella sua attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce:

- a) al Presidente
- b) al Consiglio Generale

Gli incontri fra l'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Il Consiglio Generale ed il Presidente hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza riferisce immediatamente al Presidente ed al Consiglio Generale ogni violazione del Modello, del Codice di Condotta, delle procedure o delle istruzioni operative dell'Associazione commesse dagli Associati, dai Dipendenti, dai Consulenti e dai Partner commerciali, eventualmente proponendo, in relazione alla gravità della violazione, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali a carico del trasgressore.

L'Organismo di Vigilanza riferisce altresì al Presidente ed al Consiglio Generale ogni anomalia riscontrata nel corso della sua attività di controllo che richieda un pronto intervento del vertice associativo.

L'Organismo di Vigilanza predispose annualmente un rapporto scritto per i membri del Consiglio Generale e per il Presidente avente ad oggetto il resoconto della attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.).

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner commerciali, in merito ad ogni fatto da cui potrebbe derivare la responsabilità dell'Associazione, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I predetti soggetti sono pertanto tenuti a informare l'Organismo di Vigilanza ogniqualvolta abbiano notizia che siano stati commessi Reati o che vi sia il rischio di commissione, ovvero in caso di inosservanza alle prescrizioni del Modello, del Codice di Condotta e/o delle procedure o delle istruzioni operative aziendali.

Se un dipendente intende segnalare una violazione (o una presunta violazione) del Modello, deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente riferisce direttamente all'Organismo di Vigilanza, anche mediante l'inserimento della propria segnalazione scritta nell'apposita cassetta/casella postale messa a disposizione dall'Associazione.

I Consulenti e i Partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'Associazione, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza accerta la fondatezza delle segnalazioni ricevute.

Coloro che renderanno le segnalazioni in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. In ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati;
- eventuali rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- eventuali notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ai sensi del Modello (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i verbali redatti all'esito di ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione;
- eventuali provvedimenti sanzionatori di carattere amministrativo e/o fiscale irrogati da Pubbliche Amministrazioni.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza viene garantito libero accesso a tutta la documentazione.

#### Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le informazioni, le segnalazioni ed i *report* previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente al Presidente ed ai membri del Consiglio Generale ed alle persone da questi delegate.

### Verifiche sull'adeguatezza del Modello.

Oltre all'attività di controllo sull'effettiva attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza svolge verifiche periodiche sull'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti dell'Associazione e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'Associazione in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, degli eventi considerati rischiosi e del grado di conoscenza da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali (da accertare con verifiche a campione) delle problematiche relative alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza, che si può avvalere del supporto di altre funzioni interne. Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* al Consiglio Generale ed al Presidente. In particolare, in caso di esito negativo, l'Organismo di Vigilanza esporrà, un piano operativo recante i miglioramenti da attuare.

L'organismo di Vigilanza resta in carica per una durata pari a quella del Consiglio Generale e, in ogni caso, decade alla scadenza del mandato del Consiglio Generale.

## **5. Formazione e diffusione del Modello**

### Pubblicità e diffusione del Modello

L'adozione del presente documento è comunicata a tutti i dipendenti dell'Associazione; in caso di aggiornamento del Modello, si procederà nelle modalità previste dalla normativa interna vigente.

L'Associazione si impegna a rendere disponibile il proprio Codice Etico ed i principi generali che ispirano il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutti i Soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività.

La comunicazione costituisce lo strumento essenziale al fine di un'efficace funzionamento organizzativo, ma soprattutto al fine della diffusione del Modello e del Codice di Condotta.

## Formazione del personale

L'Associazione si preoccupa di diffondere la conoscenza delle fattispecie prescritte dal Decreto e le tecniche di prevenzione predisposte. Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo può prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

### **6. Informativa a collaboratori esterni**

L'Associazione promuove la conoscenza del Modello anche attraverso la pubblicazione dello stesso sul proprio sito.

### **7. Linee guida del Sistema disciplinare**

La definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni del sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

### **8. Il sistema disciplinare**

Il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo adottato dall'Associazione, prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate.

Il presente sistema sanzionatorio opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva ed ha natura eminentemente interna all'Associazione, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere aziendale.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione apicale, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente, sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di conto dell'Associazione.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema sanzionatorio.

#### I soggetti destinatari

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei protocolli ad esso connessi devono essere rispettati dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di Elettricità Futura, una posizione cosiddetta "apicale".

L'articolo 7, IV comma lett. b) del Decreto prescrive l'adozione di un idoneo sistema disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale".

La qualifica di lavoratore subordinato rappresenta un indizio per la sussunzione della posizione di "non apicalità" salvo ulteriori elementi fattuali o giuridici.

#### Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema sanzionatorio ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta in particolare di tutti i soggetti (di seguito collettivamente denominati anche "Terzi Destinatari") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura ed organizzazione dell'Associazione.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con l'Associazione un rapporto di lavoro di natura non subordinata
- i collaboratori a qualsiasi titolo
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. Medici Competenti e qualora esterni all'Associazione i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione).

#### I comportamenti rilevanti

Ai fini del presente Sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutti i comportamenti, commissivi o omissivi (anche colposi), che siano idonei a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni relative alla mancata partecipazione alle attività formative;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 4 e 5
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 4 e 5;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 5) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia stata contestata la responsabilità dell'Associazione ai sensi del Decreto.

### Le sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui in precedenza.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni ivi contenute, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidiva del suo autore.



L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto dell'Associazione di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate da parte di un Dirigente Apicale o di un soggetto qualificabile come Dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni a secondo della gravità, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale
- il richiamo scritto
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto applicabile nel caso concreto
- il licenziamento con preavviso
- il licenziamento senza preavviso

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la soluzione del rapporto negoziale intercorrente con l'Associazione
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 30 % del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con l'Associazione.

### Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi associativi di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'O.d.V. segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'O.d.V. ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Completata l'attività di verifica e di controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi associativi competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Direttore, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora gli organi associativi competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'O.d.V. concreti anche una o più violazioni delle previsioni di cui ai regolamenti disciplinari associativi, all'esito del



procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle nel concreto applicabili, anche più grave di quella proposta dall'O.d.V.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri degli Organi Associativi, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea degli Associati al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## **9. Sistema delle deleghe e delle procure.**

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure assolve allo scopo di rendere immediatamente individuabile il soggetto responsabile di un determinato processo aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui l'Associazione attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura generale" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- è responsabilità del Capo Funzione/Ente accertarsi che tutti i propri collaboratori, che rappresentano l'Associazione anche in modo informale verso la Pubblica Amministrazione, siano dotati di delega scritta;
- la delega deve contenere:
  - il delegante (soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente);
  - nominativo e compiti del delegato, coerenti con la posizione ricoperta dallo stesso;
  - ambito di applicazione della delega (es. progetto, durata, prodotto etc.);
  - data di emissione;
  - firma del delegante.

L'Organismo di Vigilanza potrà verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe) raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

## **PARTE SPECIALE**

*Omissis*

## **ALLEGATO I**

*Omissis*

## **ALLEGATO II: IL CODICE ETICO**

*Omissis*