

# PCM FORMAZIONE

## *Agenzia Formativa*

### Principi di Adozione del

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 3, DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300»

**Approvato il 20/09/2017**

**Rev. 1 – 10/05/2018**

## INDICE

## SOMMARIO

<b>ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231</b>	<b>1</b>
Indice	2
Definizioni	6
Struttura del documento	7
<i>SEZIONE Generale</i>	8
<b>1. Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231</b>	<b>9</b>
<b>1.1. Il regime della responsabilità Amministrativa degli enti</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni</b>	<b>9</b>
<b>1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente</b>	<b>11</b>
<b>1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>13</b>
<b>1.5. Le sanzioni</b>	<b>14</b>
<b>1.6. Le vicende modificative dell'ente</b>	<b>16</b>
<b>2. Finalità del Modello e sistema di governo dell'ente</b>	<b>17</b>
<b>3. Modello e Codice Etico</b>	<b>18</b>
<b>4. REVISIONE del Modello</b>	<b>18</b>
<b>5. L'Associazione PCM Formazione</b>	<b>19</b>
<b>6. Adozione del Modello da parte della Associazione e assetto organizzativo della stessa</b>	<b>19</b>
<b>7. Reati rilevanti per l'Associazione</b>	<b>21</b>
<b>8. Destinatari e ambito d'applicazione del Modello</b>	<b>21</b>
<b>9. L'Organismo di Vigilanza</b>	<b>22</b>
<b>9.1. Funzione e POTERI dell'Organismo di Vigilanza</b>	<b>22</b>
<b>9.2. Nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza</b>	<b>23</b>
<b>9.3. Requisiti di eleggibilità</b>	<b>24</b>
<b>9.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso</b>	<b>25</b>

9.5. Svolgimento delle attività e poteri	25
9.6. Flussi informativi da e verso l'organismo di Vigilanza	26
10. Prestazioni da parte di altre società	29
11. Sistema sanzionatorio	29
11.1. Principi generali	29
11.2. Sanzioni e misure disciplinari	30
12. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE	32
13. PROCEDURE DI WHISTLEBLOWING	31
<b>Sezione Speciale</b> .....	<b>29</b>
<b>1. Premessa</b> .....	<b>30</b>
<b>2. Principi generali di comportamento</b> .....	<b>30</b>
<b>3. Presidi generali di controllo</b> .....	<b>30</b>
<b>A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione</b> .....	<b>32</b>
A.1.Reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 .....	32
A.2.Attività sensibili.....	32
A.3.Presidi di controllo .....	33
A.4.Attuazione dei presidi di controllo .....	39
<b>B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del D.Lgs. 231/01)</b> .....	<b>39</b>
B.1. Reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 .....	39
B.2. Attività sensibili.....	40
B.3. Presidi di controllo .....	40
B.4. Attuazione dei presidi di controllo .....	41
<b>C. Delitti di Criminalità Organizzata</b> .....	<b>41</b>
C.1. Reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 .....	41
C.2. Attività sensibili.....	41
C.3.Presidi di controllo .....	42
<b>D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</b> .....	<b>43</b>
D.1.Reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

- D.2. Attività sensibili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- D.3. Presidi di controllo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- D.4. Attuazione dei presidi di controllo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- E. Reati Societari.....** Errore. Il segnalibro non è definito.
- E.1. Reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- E.2. Attività sensibili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- E.3. Presidi di controllo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- E.4. Attuazione dei presidi di controllo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- F. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro .....** Errore. Il segnalibro non è definito.
- F.1. Reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- F.2. Attività sensibili..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- F.3. Principi Generali di comportamento ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- F.4. Protocolli generali di prevenzione ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- F.5. Protocolli specifici di prevenzione ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- F.6. Ulteriori controlli ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- F.7. Attività di audit per la verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure  
**Errore. Il segnalibro non è definito.**
- G. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** Errore. Il segnalibro non è definito.
- G.1. Reati richiamati dal D.Lgs. 231/01 ..... Errore. Il segnalibro non è definito.
- G.2. Attività sensibili..... Errore. Il segnalibro non è definito.
- G.3. Presidi di controllo ..... Errore. Il segnalibro non è definito.
- G.4. Attuazione dei Presidi di Controllo ..... Errore. Il segnalibro non è definito.
- H. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria**  
Errore. Il segnalibro non è definito.
- H.1. Reato applicabile ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- H.2. Presidi di controllo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

**Allegato 1**..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis) ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Delitti di Criminalità Organizzata (art. 24 ter)..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo ed in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 bis e 25 novies) ..... 70

Reati Societari (art. 25 ter) ..... 70

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies) ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies) ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 novies) ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

## DEFINIZIONI

- **Associazione:** PCM Formazione
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- **Attività sensibili:** le attività dell'Associazione nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;
- **Attività strumentali:** le attività/processi dell'Associazione che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;
- **Consulenti:** i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto dell'Associazione;
- **Dipendenti:** i soggetti aventi con l'Associazione un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;
- **Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- **PA:** la Pubblica Amministrazione;
- **Pubblico ufficiale:** colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.);
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);
- **Partner:** sono le controparti contrattuali dell'Associazione, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Associazione o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Associazione;

- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

## STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale. La prima comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, e costituisce le linee guida che descrivono il processo di adozione del Modello da parte di PCM Formazione, i reati rilevanti per l'Associazione, i destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza dell'Associazione, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica le attività sensibili per l'Associazione ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, da recepirsi nelle procedure operative e prassi aziendali, così da rendere le stesse idonee a prevenire la commissione di reati.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il *control & risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti dell'Associazione;
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento dell'Associazione;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'Associazione.

## SEZIONE GENERALE

---



## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

### 1.1. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa comunitaria sulla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere misto e la sua peculiarità sta nel fatto che coniuga aspetti del sistema penale e del sistema amministrativo. L'ente è punito con una sanzione amministrativa in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma è sul processo penale che si basa il sistema sanzionatorio: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, mentre è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

### 1.2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali. L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono infatti intervenute le seguenti estensioni: Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, che ha introdotto l'art. 25 bis «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo», in seguito ampliato e modificato in «Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in

strumenti o segni di riconoscimento» dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99; Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha introdotto l'art. 25 *ter* «Reati Societari»; Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater* «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»; Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha introdotto l'art. 25 *quinqies* «Delitti contro la personalità individuale»; Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha introdotto l'art. 25 *sexies* «Abusi di mercato»; Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25 *quater.1* «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»; Legge 16 marzo 2006, n. 146, che prevede la responsabilità degli enti per i reati transnazionali; Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha introdotto l'art. 25 *septies* «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro», in seguito modificato in «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro» dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art. 25 *octies* «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»; Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto l'art. 24 *bis* «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»; Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24 *ter* «Delitti di criminalità organizzata»; Legge 23 luglio 2009, n. 99 – già citata – che ha introdotto l'art. 25 *bis.1* «Delitti contro l'industria e il commercio» e l'art. 25 *novies* «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»; Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25 *decies* «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria»; Legge 186/2014 (in G.U. n. 292 del 17/12/2014) che ha introdotto nel Codice Penale, all'art. 648-ter.1, il delitto di autoriciclaggio e ha esteso a tale fattispecie l'applicazione della disciplina e delle sanzioni già previste dall'art. 25-*octies* del D.lgs. 231/2001 per i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ( art 648 *ter* c.p.); il D.Lgs n.38 del 15.3.2017, in G.U. n. 75 del 30.3.2017, in attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22.7.2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, ha disposto:

- con l'art. 3 la modifica dell'art. 2635 c.c., "Corruzione tra i privati";
- con l'art 4 l'introduzione dell'art. 2635-bis c.c., rubricato "Istigazione alla corruzione tra privati";
- con l'art. 5 l'introduzione dell'art. 2635-ter c.c., rubricato "Pene accessorie";
- con l'art.6 la modifica della lettera s-bis, c.1, dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, che stabilisce le sanzioni pecuniarie e interdittive per i reati di cui agli artt. 2635 e 2635-bis c.c.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
4. concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
5. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
6. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
7. reati societari (art. 25 ter);
8. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
9. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
10. delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
11. abusi di mercato (art. 25 sexies);
12. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
13. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
15. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
16. reati ambientali (art. 25 undecies);
17. impiego irregolare (art. 25 duodecies);
18. razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
19. reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per l'Associazione saranno oggetto di approfondimento più avanti, al paragrafo 7 della presente parte generale.

### 1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, gli amministratori, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente

hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'Associazione. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'Associazione o di sue sedi distaccate;

- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato dell'Associazione compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'Associazione, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'Associazione.

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Associazione. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi dell'Associazione senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

#### 1.4.INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'Associazione nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Associazione, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

## 1.5. LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzione pecuniaria

la sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la

commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 ad € 1.549,00, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

È solamente l'ente a rispondere, con il proprio patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Il Decreto esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il proprio patrimonio;

- sanzioni interdittive

le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- confisca

con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico

di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere;

- pubblicazione della sentenza di condanna

la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando l'ente viene condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Sebbene applicate in un processo penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, soprattutto perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendo all'ente una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

## 1.6. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà



tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## 2. FINALITÀ DEL MODELLO E SISTEMA DI GOVERNO DELL'ENTE

Con l'adozione del presente documento l'Associazione intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo dell'Associazione, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato dell'Associazione, o sono legati all'Associazione stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;

- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

### 3. MODELLO E CODICE ETICO

L'Associazione ha approvato un proprio Codice Etico in data 20/09/2017. Il Codice Etico differisce per natura, funzioni e contenuti dal presente documento. Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico ha come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata l'Associazione, in parallelo col perseguimento della propria finalità e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico dell'Associazione, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

### 4. REVISIONE DEL MODELLO

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato dal Presidente anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività dell'Associazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Presidente, affinché questi possa prendere le decisioni di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera del Presidente. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

## 5. L'ASSOCIAZIONE PCM FORMAZIONE

PCM Formazione è nata nel 2010 da un *team* qualificato di esperti nel settore dell'*Information and Communication Technology*. Nel giugno 2011 ha completato l'iter per conseguire l'Accreditamento Regionale per la formazione continua in Piemonte (codice 1064/001). Ottenuto l'accreditamento ha da subito cominciato ad erogare formazione nel campo in cui già era esperta (quello dell'*Information and Communication Technology*) grazie alla presentazione di numerosi piani a valere sugli avvisi a Contributo Aggiuntivo del Conto Formazione di Fondimpresa. Dal primo iter di accreditamento per la Macrotipologia C (formazione continua) conclusosi con successo nel 2011, PCM Formazione nel 2013 ha poi richiesto ed ottenuto le estensioni alle Macrotipologie B (formazione superiore) e Ap (formazione apprendisti).

PCM Formazione ha iniziato la sua attività in risposta alla crescente domanda di specializzazione e aggiornamento del mondo del lavoro. Esamina e seleziona le migliori opportunità di finanziamento, dal Fondo Sociale Europeo, ai Fondi nazionali del Ministero del Welfare, ai Fondi Interprofessionali, ecc. affinché l'intervento formativo si coniughi con le esigenze del singolo e dell'azienda.

Inoltre l'agenzia ha introdotto un sistema di gestione della qualità in relazione all'Accreditamento Regionale in ambito formativo, settore in cui la stessa opera. Il sistema di gestione è regolamentato da procedure generali e istruzioni operative, che garantiscono la corretta gestione di tutti processi di erogazione dei servizi.

## 6. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA ASSOCIAZIONE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA STESSA

In osservanza delle disposizioni del Decreto, l'Associazione ha adottato in data 20/09/2017 il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo. Sia l'adozione, sia la successiva

modificazione del presente documento sono di competenza esclusiva dell'organo amministrativo.

Il Modello, ispirato sia alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria nella versione del marzo 2014, sia alle Linee Guida della Regione Piemonte per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dall'Associazione, del mercato di riferimento, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Ai fini della preparazione del presente documento l'Associazione ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo è stata effettuata un'analisi documentale volta ad analizzare la struttura organizzativa, il quadro normativo e regolamentare di riferimento, la tipologia di relazioni e di attività svolte dall'Associazione. Inoltre, sono state oggetto di analisi la storia dell'Associazione, la realtà operativa, il sistema di *corporate governance* esistente (es. organigramma aziendale, sistema delle procure e delle deleghe, prassi e procedure formalizzate).

In seguito l'Associazione ha proceduto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali, dapprima, all'individuazione delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile la commissione dei reati presupposto del Decreto, e successivamente all'autovalutazione dei rischi e dei controlli (c.d. *control & risk self assessment*) idonei ad intercettare eventuali comportamenti illeciti.

L'autovalutazione dei rischi e dei controlli è stata effettuata tramite l'ausilio di questionari volti a raccogliere le informazioni necessarie per:

- confermare le aree a rischio;
- rilevare lo stato dei controlli e delle procedure atte a prevenire eventuali irregolarità;
- identificare le eventuali modifiche organizzative necessarie ed opportune per una più efficace tutela rispetto ai rischi rilevati.

In funzione delle risultanze dell'attività di *control & risk self assessment* l'Associazione ha provveduto all'implementazione nelle procedure operative e prassi aziendali di adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione dei reati e/o per la mitigazione del rischio di commissione.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25 *septies* del Decreto),

L'Associazione ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata

Il presente documento costituisce regolamento interno dell'Associazione, vincolante per la medesima.

Costituiscono parte integrante del presente documento il catalogo dei reati-presupposto astrattamente applicabili all'Associazione (All. 1) e l'Organigramma dell'Associazione (All. 2).

## 7. REATI RILEVANTI PER L'ASSOCIAZIONE

In considerazione della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dall'Associazione e della natura e dimensione della sua organizzazione, l'Associazione ha considerato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- reati societari (art. 25 ter);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 novies);

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività dell'Associazione denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili presidi di controllo e protocolli di prevenzione.

L'Associazione si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

## 8. DESTINATARI E AMBITO D'APPLICAZIONE DEL MODELLO

Il Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nell'Associazione o in una sua Unità organizzativa autonoma;
- ai dipendenti dell'Associazione;
- a tutti quei soggetti che collaborano con l'Associazione in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.
- a coloro i quali, pur non appartenendo all'Associazione, operano su mandato o per conto della stessa, quali docenti, legali, consulenti, procuratori;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse dell'Associazione in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, i *partners*.

Il Presidente si consulta con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le tipologie dei rapporti giuridici con gli eventuali soggetti esterni all'Associazione ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello, nonché le modalità con le quali saranno comunicate le procedure necessarie al rispetto del Modello ai soggetti esterni coinvolti.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

## 9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 9.1. FUNZIONE E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Associazione istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dall'Associazione stessa e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte del Presidente, dei dipendenti e dei consulenti dell'Associazione;
- sull'effettiva efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività dell'Associazione;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Presidente.

## 9.2. NOMINA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Presidente nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, che deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- autonomia e indipendenza

dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di controllo dell'operatività aziendale e delle procedure applicate, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime, anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nell'organigramma dell'Associazione in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Presidente. Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, vengono messe a disposizione dello stesso risorse aziendali specificamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidatigli, e nel contesto di formazione del *budget* aziendale, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questo deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ricoprire all'interno di PCM Formazione incarichi di tipo operativo;
  - essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado del Presidente;
  - trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi;
- professionalità

l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi,

controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva e consulenziale.

Una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente, all'atto della nomina, verifica la sussistenza di tali condizioni basandosi non solo sui *curricula*, ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Al fine di implementare le competenze utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantirne la professionalità, viene attribuito all'OdV uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie;

- continuità d'azione

La continuità di azione non deve essere intesa come “incessante operatività”, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei parametri di cui sopra, in forma collegiale o monocratica in relazione alle scelte organizzative e/o amministrative dell'Associazione e, comunque, tra i membri deve essere comunque nominato un soggetto non appartenente al personale dell'Associazione.

L'OdV rimane in carica per tre anni; i membri dell'OdV possono essere rieletti.

### 9.3. REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ

Ai membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del DECRETO LEGISLATIVO 6 settembre 2011, n. 159 “Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia” o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»);
- essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
  - per un qualunque delitto non colposo;



- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

#### 9.4. REVOCA, SOSTITUZIONE, DECADENZA E RECESSO

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo ad opera del Presidente e solo in presenza delle seguenti condizioni:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al paragrafo precedente;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con l'altro membro dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;

Il Presidente revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto al paragrafo 9.2, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico. Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Presidente. In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, il Presidente provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

#### 9.5. SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ E POTERI

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno due volte l'anno. Inoltre, durante lo svolgimento della prima seduta utile, redige il proprio regolamento e pianifica la successiva attività.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Presidente può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con le altre Funzioni esistenti nella Associazione.

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

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili dell'Associazione;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente dell'Associazione e, laddove necessario, al Presidente e ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni dell'Associazione e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 8;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e, in particolare, di una funzione aziendale specificamente preposta ai rapporti con l'OdV;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre al Presidente, quale titolare del potere disciplinare, l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 11;
- verificare periodicamente il Modello e, ove necessario, proporre al Presidente eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta al Presidente, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 9.6;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Presidente;

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio *budget* annuale e lo sottopone all'approvazione del Presidente.

## 9.6. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire unicamente al Presidente, anche su fatti rilevanti del proprio ufficio o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È obbligatorio per l'OdV presentare con cadenza almeno annuale una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;

- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- un rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso la definizione di una procedura operativa, può stabilire le altre tipologie di informazioni che i soggetti coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'Organismo stesso.

Tutto il personale aziendale e i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno facoltà di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata [francesca.beccu@hotmail.com](mailto:francesca.beccu@hotmail.com)

L'Associazione si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo di Vigilanza, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sono fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

### **Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento di eventuali violazioni dello stesso è agevolata da una serie di informazioni che le singole strutture aziendali devono obbligatoriamente fornire all'Organismo di Vigilanza, come previsto peraltro anche dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231.

Tale obbligo, rivolto a tutte le strutture interne di PCM FORMAZIONE, riguarda le risultanze periodiche delle attività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 poste in essere e le atipicità o 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 231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali l'autorità giudiziaria stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto 231;
- i rapporti preparati dai responsabili delle strutture interessate da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- le modifiche relative alla struttura, all'assetto organizzativo e al sistema delle deleghe di PCM FORMAZIONE, nonché gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- 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;
- eventuali comunicazioni da parte del soggetto deputato al controllo contabile riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio;
- ogni altra notizia o informazione potenzialmente rilevante per il corretto funzionamento del Modello e per la sua idoneità ed efficacia.

Resta inoltre inteso che l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere, se necessario, eventuali integrazioni delle informazioni trasmesse dalle singole strutture.

## 10. PRESTAZIONI DA PARTE DI ALTRE SOCIETÀ

Le prestazioni di beni o servizi devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della Società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate all'Associazione in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della Società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del Modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, e di operare in linea con essi.
- la Società prestatrice deve essere informata del contenuto del Modello e dell'esigenza dell'Associazione che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/01. La Società prestatrice viene informata, mediante specifiche clausole contrattuali, del suo obbligo di rispettare i principi contenuti nel Codice Etico, nonché del suo obbligo di non commettere reati di cui al D.Lgs. 231/01, pena il profilarsi di responsabilità a livello contrattuale.
- l'obbligo da parte della Società prestatrice di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV dell'Associazione.

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte.

## 11. SISTEMA SANZIONATORIO

### 11.1. PRINCIPI GENERALI

L'Associazione condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Codice Etico e del presente Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Associazione stessa ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del Presidente, quale titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto contro cui si sta procedendo. Dopo le opportune valutazioni, l'OdV informerà il Presidente che darà il via all'iter procedurale finalizzato alle contestazioni e all'ipotetica applicazione delle sanzioni, le quali potranno essere dallo stesso adottate in virtù dei poteri conferitigli dallo Statuto o da regolamenti interni all'Associazione.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

## 11.2. SANZIONI E MISURE DISCIPLINARI

Il Modello, in conformità con quanto previsto dai CCNL applicabili in azienda, costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato all'Associazione da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., sempre nel rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del Presidente, quale titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal modello o stabilite per la sua attuazione, si applica la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, si applica la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal modello, l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal modello, si applica la sanzione costituita dalla sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità o che espongono l'Associazione al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa, che può anche consistere nel licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, mediante relazione scritta, al Presidente, che avvia i procedimenti di competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda il Presidente dell'Associazione, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione, mediante relazione scritta, all'Assemblea, la quale può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante all'Associazione.

I rapporti con partner commerciali e terze parti in genere (es. docenti, consulenti, ecc.) sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, l'inottemperanza agli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per l'Associazione.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico degli stessi (paragrafo 9.4).

## 12. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

La comunicazione del Modello è affidata al Presidente che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 8.

È compito dell'Associazione attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutto il personale aziendale.

## 13. PROCEDURE DI WHISTLEBLOWING

La Legge 30 novembre 2017 n. 179 , all'art 6 del D.lgs 231/01 ha inserito i commi 2bis, 2 ter e 2 quater, che di seguito si riportano integralmente:

*2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*

*a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. (2)*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. (2)*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra*



*misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. (2)*

Tale normativa, di recentissima adozione, prevede che i Modelli di Gestione ed Organizzazione aziendale debbano contemplare la possibilità che i dipendenti possano segnalare eventuali condotte illecite o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza.

Il Mog deve, pertanto, prevedere canali che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante. La lettera b) dell'art. 6 prevede almeno un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

La lettera c) del comma 2 *bis* sancisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ed inoltre il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

Il comma 2 *ter* prevede che eventuali azioni discriminatorie possano essere denunciate all'Ispettorato nazionale del lavoro.

Il comma 2 *quater* prevede la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio e di ogni altro atto di natura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante. Sulla base della nuova disposizione normativa.

La L. 179/2017 è stata adottata tra il momento della redazione del presente Modello e la data di prima revisione, pertanto, nell'attualità, lo stesso dovrà essere implementato con le procedure previste dalla legge, in modo particolare per quanto concerne l'adozione di misure di carattere informatico che consentano la comunicazione anonima in forme telematiche.

Detta procedura necessita di competenze di natura informatica che richiedono l'intervento di un tecnico del settore, che possa per assolvere l'obbligo normativo, il cui compiuto adempimento deve essere necessariamente rinviato.

In ogni caso, fin da ora, l'Associazione si impegna ad ottemperare a tutti gli obblighi indicati dalla suddetta normativa.