



*MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE
E
GESTIONE*

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231


Adozione ed approvazione da parte dell'Amministratore Unico in data 16/06/2015

AGGIORNAMENTO N°	DATA APPROVAZIONE	ORGANO AMMINISTRATIVO
1	21/12/2018	Amministratore Unico
2	20/12/2019	Amministratore Unico
3	10/12/2020	Amministratore Unico

INDICE

Paragrafo	Pagina
DEFINIZIONI	4
PREMESSA	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	9
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	9
1.2. LE SANZIONI	11
1.3. LE MISURE CAUTELARI.....	13
1.4. DELITTI TENTATI E REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	13
1.5. CAUSE DI ESCLUSIONE DI RESPONSABILITÀ.....	14
2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	16
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI ERGON	
SRL	17
3.1. IL MODELLO DI GOVERNANCE	17
3.2. RICHIAMO AI PRNCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO	17
3.3. MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO	20
3.4. FINAITÀ DEL MODELLO	21
3.5. IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	21
3.6. STRUTTURA DEL MODELLO.....	22
3.7. MAPPATURA DELLE AREE SENSIBILI.....	24
3.8. ATTIVITÀ E RESPONSABILITÀ NELLA CONDUZIONE DEL MODELLO.....	26
3.9. APPLICAZIONE DEL MODELLO NELLE SOCIETÀ DI PARTNERSHIP	27
3.10. COORDINAMETO DEL MODELLO CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE.....	27
3.11. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING.....	27
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	29
4.1. SCOPO, AMBITO DI APPLICAZIONE, REQUISITI	29
4.2. NOMINA E DURATA IN CARICA	30
4.3. COMPITI, FUNZIONI, POTERI, OPERATIVITÀ.....	32
4.4. INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	35
4.5. CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	35
4.6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	39
5.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE	39
5.2. INFORMATIVA E SELEZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	40
6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	40
6.1. PRINCIPI GENERALI E COMPORTAMENTI SANZIONABILI	40
6.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI, QUADRI, DIRIGENTI, AMMINISTRATORI, COLLABORATORI, REVISORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI	42
6.3. PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	46
6.4. DISPOSIZIONI FINALI	49

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 4 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

1.

DEFINIZIONI

Le presenti definizioni si applicano a tutti i documenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

“**Aree a Rischio Reato**”: le attività aziendali nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati e degli illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

“**Appendice**”: il documento che contiene, suddivise per ciascuna categoria di reato ritenuta applicabile e rilevante dalla Società, l’elenco delle Procedure adottate ed attuate da quest’ultima per prevenire la commissione dei reati presupposto *ex* D.Lgs. 231/2001 .

“**ERGON SRL**” o la Società: la Società che ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo che si impegna a rispettare i principi ed i presidi in esso contenuti;

“**CCNL1**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Commercio, Terziario e Servizi per i Dipendenti di Ergon S.r.l.

“**Codice Etico**”: il codice interno di comportamento predisposto approvato dal Consiglio di Amministrazione di ERGONGROUP, applicato a tutte le società del Gruppo tra cui Ergon Srl, contenente l’insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001.

“**Destinatari**”: i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti (ivi inclusi i Dipendenti e i Terzi).

“**Collaboratori**”: coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.


“**Decreto**” o “**D. Lgs. n. 231/01**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

“**Dipendenti**”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con le Società, ivi compresi i dirigenti.

“**Documento**”: il presente documento di sintesi, composto dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale.

“**Ente**”: le persone giuridiche soggette alla responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

“**Fornitori**”: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partners.

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 5 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

“**Linee Guida di Confindustria**”: le Linee Guida adottate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti) per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001.

“**Modello**”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parte Speciale), incluso il Codice Etico e qualsivoglia procedura, protocollo, policy e/o regolamento, linea guida interna, ordine di servizio, ecc. ivi richiamati.

“**Organismo di Vigilanza o OdV**”: l'organismo interno di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società nonché al relativo aggiornamento.

“**Parte Generale**”: la parte introduttiva del Documento avente natura informativa e contenente la regolamentazione dei principali dettami del Decreto, i principi a cui Ergon Srl si è ispirata nella costruzione del Modello, nonché il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

“**Parte Speciale**”: le singole parti del Documento contenenti la descrizione dei reati ritenuti pertinenti da Ergon Srl alla propria realtà aziendale, nonché l'indicazione delle Aree a Rischio Reato e delle misure correttive adottate ai fini di prevenire la commissione degli stessi.


“**Partners**”: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree a Rischio Reato.

“**Pubblica Amministrazione o PA**”: la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).

“**Protocolli di Controllo**”: l'insieme di documenti, procedure, istruzioni, Linee Guida di Confindustria, Codice Etico, Sistema Disciplinare e Sanzionatorio e sistema delle deleghe adottati dalla Società.

“**Reati**”: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

“**Sistema Disciplinare e Sanzionatorio**”: il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello.


 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 6 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

“**Soggetti Apicali**”: le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo).

“**Soggetti Sottoposti**”: persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali.

“**Terzi**”: a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, Fornitori, Collaboratori, consulenti, agenti, *Partners*, controparti contrattuali e terzi in genere.

“**Violazione**”: la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 7 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

PREMESSA


ERGON S.r.l. è una società che svolge attività nella formazione finanziata, consulenza e servizi alle imprese ed alle persone. Essa fa parte del Gruppo ERGONGROUP S.R.L., le cui società operative si sono dotate di un unico management.

In data 16 giugno 2015 l'Amministratore Unico di Ergon S.r.l. ha determinato l'adozione e l'approvazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) di cui al D. Lgs. n. 231/01 al fine di introdurre uno strumento perfettamente idoneo a prevenire la commissione di reati all'interno della Società.

L'Organo Amministrativo di Ergon S.r.l., in data 21 dicembre 2018 ha deciso di aggiornare il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ispirandosi e allineandosi al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di ERGONGROUP S.r.l., tuttavia adottando un Documento e presidi totalmente calati e adeguati alle proprie attività.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato è stato redatto sulla base dei reati introdotti nel D.Lgs. 231/01 fino alla data di adozione e sarà, dunque, aggiornato in seguito a ulteriori sviluppi normativi, in seguito a modifiche della governance societaria o eventuali modifiche al sistema di controllo posto in essere.

PARTE GENERALE

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 9 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e successive modifiche) che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto.


L’articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

Gli enti soggetti alla responsabilità prevista dal Decreto 231/01 sono quelli forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica (art.1, comma 2 del Decreto 231/01); le Società, rientra, dunque, tra essi.

La normativa circoscrive la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione delle seguenti fattispecie di reato:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto alla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7/2016];
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019];

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
7. Reati societari Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.lgs 38/2017];
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
9. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
10. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n.62/2005];
11. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
15. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n.231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012];
17. Reati transnazionali (L. n. 146/2006);
18. Razzismo e xenofobia, di cui all'articolo 25-terdecies [articolo aggiunto dalla Legge 2 novembre 2017 n. 167];

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 11 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

1.2. LE SANZIONI

Le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi, previste dal Decreto 231/01, sono:

- a) le sanzioni pecuniarie
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

1.2.1. Le sanzioni pecuniarie

L'ente è obbligato a pagare una sanzione pecuniaria in tutti i casi in cui sia accertata la responsabilità penale della persona fisica e sussistano i presupposti per l'applicazione del Decreto 231/01.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549; non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

La sanzione pecuniaria quindi ha un importo minimo di euro 25.800 e un importo massimo di euro 1.549.000 (art.10 del Decreto 231/01).


Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice deve tener conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, nonché delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto 231/01).

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore ad euro 103.291 (art. 12, comma 1, del Decreto 231/01) se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado (art. 12, comma 2, del Decreto 231/01):

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 12 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni previste dalle lettere a) e b) di cui al precedente paragrafo, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Qualora si verifichi almeno una delle condizioni per le quali sia prevista una riduzione della pena pecuniaria, la stessa non può comunque essere inferiore ad euro 10.329 (art.12 del Decreto 231/01).

1.2.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono (art.9, comma 2, del Decreto 231/01):


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

Il Decreto 231/01 può prevedere, per ogni singolo reato, l'applicazione di una o più sanzioni interdittive. Nella scelta della sanzione interdittiva il giudice deve tener conto, oltre che dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, anche degli stessi criteri previsti per le sanzioni pecuniarie (ossia della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti nonché delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, ai sensi dell'art. 14 del Decreto 231/01).

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente (art.14, comma3, del Decreto 231/01).

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sussistano cumulativamente le seguenti condizioni (art.17 del Decreto 231/01):

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 13 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.2.3. La confisca

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire tale confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art.19 del Decreto 231/01).

1.2.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto 231/01) può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.


1.3. LE MISURE CAUTELARI

Si ricorda, per inciso, che gli artt.45-54 del Decreto231/01 prevedono i presupposti e il procedimento per l'applicazione all'ente, da parte del giudice, delle misure cautelari. Lemisureprevistepossonoessere:

- Una delle misure interdittive, di cui all'art.9, comma2 del Decreto 231/01 (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi; divieto di pubblicizzare beni o servizi);
- la nomina di un commissario giudiziale, di cui all'art.15 del Decreto 231/01;
- il sequestro preventivo, di cui all'art. 53 del Decreto 231/01;
- il sequestro conservativo, di cui all'art.54 del Decreto 231/01.

1.4. DELITTI TENTATI E REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 14 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.


I presupposti (previsti dalla norma in commento ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da unadisposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. CAUSE DI ESCLUSIONE DI RESPONSABILITÀ

L'ente è responsabile solo per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio (art. 5, comma 1 del Decreto 231/01): I) da persone (c.d. in posizione apicale) che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; o II) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

- I. Per i reati commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo, l'ente non ha alcuna responsabilità:
1. Se la persona fisica ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art.5, comma 2 del Decreto 231/01); o in alternativa
 2. Se l'enteprova che (art.6, primo comma del Decreto 231/01):
 - a) 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;
 - 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;

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 15 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

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

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

II. L'ente non ha alcuna responsabilità per i reati commessi da persone sottoposte a direzione o vigilanza:

1. se la persona fisica ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2 del Decreto 231/01); o in alternativa
2. se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere effettuata a priori (art. 7, comma 2 del Decreto 231/01).

L'esonero dalla responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del Modello di organizzazione, gestione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione dell'eventuale procedimento penale a carico dell'autore del fatto illecito penale.


Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari per limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare. In particolare, con

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 16 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente - all'articolo 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.


2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231/01, il Modello, diretto a prevenire i reati che potrebbero essere commessi da soggetti in posizione apicale, può essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La Società, per meglio perseguire lo scopo preventivo, può anche discostarsi dai codici comportamentali così redatti, senza che per questo si possano dare per non adempiti i requisiti necessari per la redazione di un valido Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La struttura del presente Modello è ispirata, oltre che alla normativa contenuta nel Decreto 231/01 e alle *best practices* maturate nel tempo all'interno di Ergon Srl, anche alla versione delle Linee Guida emanate da Confindustria ed aggiornate al marzo 2014. L'aggiornamento, che è stato realizzato nell'ambito del gruppo di lavoro di Confindustria sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ha riguardato sia la parte generale delle Linee Guida sia la parte speciale (c.d. *casestudy*).

Tali Linee Guida, pur non potendo fornire riferimenti puntuali per ogni impresa, data l'ampiezza delle tipologie di enti presenti nella realtà associativa della Confindustria e la varietà di strutture organizzative da questi di volta in volta adottate, in dipendenza sia delle dimensioni sia del diverso mercato geografico o economico in cui essi operano, offrono un'opportuna metodologia applicativa.

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 17 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI ERGON SRL

3.1. IL MODELLO DI GOVERNANCE

Ai sensi dello Statuto e dell'Atto Costitutivo, Ergon Srl è una Società a responsabilità limitata a Socio Unico, i cui poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria, salvo quelli che spettano per legge ai soci, sono affidati, fino a revoca o dimissioni, ad un Amministratore Unico.

Rimangono di competenza dei soci:

- a) l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;
- b) la nomina dell'organo amministrativo;
- c) la nomina nei casi previsti dalla legge dei sindaci e del presidente del collegio sindacale o del revisore;
- d) le modificazioni dello Statuto;
- e) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci;
- f) le altre decisioni che la legge riserva in modo inderogabile alla competenza dei soci.

3.1.1. Revisore Unico

Non essendosi verificati i presupposti dell'art.2543 comma 1 del C.C. e dell'art. 2477 del C.C., la Società ha affidato il controllo contabile ad un revisore contabile ai sensi degli articoli 2409-bis e seguenti del C.C..


3.1.2. Certificazioni e sistemi di gestione

I servizi offerti da Ergon Srl sono garantiti da un sistema Certificato di Qualità – sia per la parte progettuale che di erogazione dei singoli servizi – ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015.

La certificazione effettuata a livello di gruppo, permette di tenere sotto controllo i processi aziendali, se da un lato questo pone la soddisfazione del cliente come obiettivo principale, dall'altro offre uno strumento di controllo interno inestimabile, su cui Ergon Srl e anche il Gruppo hanno fondato le basi della corporate governance.

3.2. RICHIAMO AI PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO INTERNO

Ai sensi dell'art.7, comma3, del Decreto 231/01, il Modello diretto a prevenire i reati che potrebbero essere commessi da soggetti sottoposti a direzione e vigilanza deve necessariamente adattarsi alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, e deve prevedere misure idonee a garantire

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 18 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Pertanto, l'efficace attuazione del Modello richiede (art. 7, comma 4 del Decreto 231/01):

- a. Una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività,
- b. Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Al fine di prevenire i reati previsti dal Decreto 231/01, Ergon Srl ha adottato una numerosa serie di strumenti, tra cui:


- la struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti;
- le Procedure tese a garantire una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi, un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, ivi incluse quelle relative alla corretta gestione delle risorse finanziarie, nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;
- il sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- il codice Etico e di Comportamento di Gruppo;
- il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio;
- le procedure che disciplinano i processi aziendali, tra cui anche specifici documenti afferenti a Sistemi di Gestione interno ed il Documento Programmatico della Sicurezza,
- il Regolamento per l'utilizzo degli Strumenti e Servizi Informatici di ErgonGroup.

3.2.1. Sistema di deleghe e procure

Ergon Srl si è altresì dotata di un sistema di deleghe di funzioni e di procure, in linea con le previsioni contenute, che documentano, in maniera chiara e precisa, il trasferimento dei poteri decisionali e delle relative responsabilità, con attribuzione di poteri di spesa che consentono un effettivo adempimento della funzione delegata.

La Società prevede che siano conferite procure permanenti, tenuto conto delle specifiche caratteristiche della struttura di cui il procuratore è garante.

Dunque, tutti i poteri e le responsabilità attribuiti mediante procura corrispondono puntualmente anche alle mansioni descritte nell'organigramma societario.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 19 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------


Per il conferimento, la gestione e la revoca delle procure che attribuiscono poteri di rappresentanza, la Società richiede che:

- siano rispettate le limitazioni di potere previste dall'Amministratore unico al momento della nomina.
- in forza di tale delega siano rispettate le limitazioni di potere previste per l'Amministratore Unico per ciò che concerne gli atti di straordinaria amministrazione.
- siano rispettate le limitazioni di poteri previste per i procuratori – Direttori e Responsabili di Funzione - cui l'Amministratore unico conferisce poteri nell'esercitare la facoltà di sub delega che gli compete;
- siano rispettate le limitazioni di poteri previste per i procuratori-dipendenti e collaboratori della Società, cui il Direttore o il Responsabile di Funzione abbia conferito poteri nell'esercitare la facoltà di sub delega che gli compete. A tal fine si precisa che le procure conferite dal Direttore o dal Responsabile di Funzione ai propri dipendenti e collaboratori individuano, per tipologia e per limite di importo, gli atti che i procuratori sono legittimati a porre in essere in nome e per conto della Società;
- siano rispettate le limitazioni previste per l'esercizio dei c.d. poteri bancari (poteri di intrattenere rapporti contrattuali con gli istituti di credito); con riferimento a tali poteri l'Amministratore unico ha delegato coloro che possano sottoscrivere atti inerenti alla loro funzione.

A tal fine, di volta in volta, per la gestione delle operazioni straordinarie, viene convocato il l'Amministratore Unico che delibera in merito all'Ordine del Giorno. L'Amministratore unico, come riportato nello statuto, può sottoscrivere atti di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Alla luce di quanto sopra esposto la Società ha individuato, in relazione ad ogni atto ad essa riferibile:

- a) le funzioni aziendali responsabili della fase propositiva, individuandole:
 - o per ciò che concerne gli atti di amministrazione ordinaria della Società, nel personale e nei collaboratori che, a vario titolo, fanno capo ai diversi Direttori o Responsabili di Funzioni ovvero, a seconda dei casi, direttamente nel Direttore o Responsabile di Funzione;
 - o per ciò che concerne gli atti di amministrazione straordinaria della Società, nella persona dell'Amministratore Unico
- b) le funzioni aziendali responsabili della fase decisoria, individuandole nei diversi Direttori o Responsabili di Funzione nominati procuratori in relazione ai compiti loro attribuiti;
- c) le funzioni aziendali responsabili della fase di controllo degli atti riferibili alla Società, individuandole, a seconda dei casi, nel procuratore oppure nell'Amministratore Unico;

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 20 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- d) le funzioni aziendali responsabili della conservazione della documentazione ufficiale relativa alla Società e agli atti alla stessa riferibili sono sia i Direttori e i Responsabili di Funzione che coloro che si occupano di Affari Legali e Societari; tale documentazione è a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Il sistema delle deleghe rispecchia l'organizzazione aziendale ed i poteri conferiti in ragione della struttura organizzativa. Esso viene periodicamente verificato dalle funzioni competenti attraverso l'esame della documentazione attestante l'attività concretamente posta in essere dai soggetti che operano per conto di Ergon Srl, nonché attraverso l'analisi dell'organico aziendale; conseguentemente le deleghe sono costantemente aggiornate a seguito di modifiche organizzative intervenute.

Al fine di garantire l'effettività del sistema, il presente Modello prescrive che:

- o i poteri di rappresentanza siano conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- o esistano limiti di rappresentanza e di spesa crescenti in ragione della struttura organizzativa e venga interessato il superiore gerarchico in caso di superamento degli stessi, sviluppando così un puntuale sistema di controllo;
- o sia presente un soggetto dotato dei necessari poteri e competenze al fine di intervenire, soprattutto preventivamente, sulle problematiche in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

3.2.2. Standard Generali


Le attività sensibili individuate nella parte speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo devono sottostare agli standard generali riportati in seguito.

I principi generali che regolano le attività sensibili sono:

- a) Segregazione delle attività, tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b) Norme: devono esistere disposizioni di riferimento per la gestione delle attività sensibili;
- c) Attribuzione dei poteri: devono essere chiaramente attribuiti i poteri di firma ed autorizzativi coerenti con le responsabilità aziendali;
- d) Tracciabilità: operazioni e controlli sulle attività sensibili devono essere recuperabili.

3.3. MOTIVAZIONI NELL'ADOZIONE DEL MODELLO

Ergon Srl ha da sempre dimostrato di essere attenta a dirigere le proprie attività aziendali secondo principi etici condivisi, inclusa la prevenzione dei reati.

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 21 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Ergon Srl ha deciso di cogliere l'occasione di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui i principi fondamentali adottati, riportati nel Codice Etico, costituiscono parte fondante, nella convinzione che tale Modello possa sensibilizzare ulteriormente tutti i destinatari (dipendenti della Società, clienti, fornitori, partner, collaboratori a diverso titolo), al rispetto, non solo della legge, ma anche della vita e della dignità umana, della salute, della sicurezza, dell'ambiente, dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza che ispirano anche la legge stessa.


Sotto il profilo puramente giuridico, l'adozione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e la nomina di un organismo di effettiva vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, permette a Ergon Srl di essere esente dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231/01.

3.4. FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione del modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della società sia svolta nel pieno rispetto del decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal decreto.

Pertanto, il Modello si propone le seguenti finalità:

- Migliorare Il Sistema Di Corporate Governance;
 - Introdurre nella società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
 - Predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
 - Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della società (responsabilità amministrativa ai sensi del decreto);
 - informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale; ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui Ergon Srl (insieme alle altre Società del Gruppo) intende attenersi;
-

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 22 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai Fornitori, agli Appaltatori, agli agenti della Società, ai Consulenti, ai collaboratori a progetto e ai lavoratori somministrati, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie sopra menzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

3.5. IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO


Il Modello di Organizzazione e Gestione è stato elaborato in seguito ad un'approfondita analisi delle aree e dei settori che compongono concretamente il contesto aziendale, attraverso cui è stato possibile realizzare le attività sotto elencate:

- Rilevazione della struttura aziendale, delle attività e dei processi aziendali;
- Individuazione della attività sensibili a rischio reato;
- Individuazione delle figure responsabili per ogni attività sensibile;
- Analisi del sistema di deleghe, delle procure e dei poteri di spesa e di firma attribuiti alle singole funzioni;
- Identificazione dei reati applicabili;
- Identificazione e valutazione dei protocolli di controlli di prevenzione reati posti in essere
- Valutazione del rischio reato e mappatura delle aree a rischio reato;
- Adeguamento dei protocolli di controlli posti in essere ed implementazione di quelli necessari.

In seguito all'applicazione della suddetta metodologia sono stati elaborati i principali documenti che costituiscono il Modello di Organizzazione e Gestione, tra cui il Codice Etico del Gruppo.

3.6. STRUTTURA DEL MODELLO

Questo Modello è stato suddiviso in una **Parte generale**, nella quale sono indicati i principi generali del sistema di organizzazione, gestione e controllo e le relative componenti essenziali, e in una **Parte speciale**, in

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 23 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

cui è contenuta l'analisi del rischio reato, e le misure volte a regolamentare le attività sensibili individuate nella stessa.

La struttura del Modello consente, nell'ambito di ciascuna delle macro-aree elaborate, in riferimento ai gruppi di illecito quali previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, di individuare le attività sensibili alle quali vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione e il tempestivo aggiornamento del Modello, tramite eventuali opportune aggiunte, laddove il Legislatore intendesse inserire ulteriori fattispecie penali rilevanti.

L'analisi delle fattispecie di reato deve essere messe in relazione con gli altri documenti, considerati parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, quali il Codice Etico, le procedure aziendali, specifici protocolli redatti per gestire il rischio di commissione dei reati.

Nello specifico, la Parte Speciale del Modello ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i membri degli Organi Sociali, i Dipendenti, i Collaboratori Esterni sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lo stesso gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.


Il rispetto di tali obblighi, come già dichiarato nella "Parte Generale" e come qui si intende riaffermare, ha una precisa valenza giuridica; in caso di violazione di tali obblighi, infatti, la Società reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio descritto nella medesima "Parte Generale".

Gli strumenti di controllo di seguito individuati sono vincolanti per i destinatari del Modello e si sostanziano in obblighi di fare (il rispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) e in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), di cui pure viene data espressa contezza.

In linea generale, tutti gli esponenti aziendali dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi al contenuto dei seguenti documenti:

- Modello;
- Codice Etico di Gruppo;
- Linee guida/procedure/regolamenti;
- Procure, deleghe e disposizioni organizzative;
- Ogni altro documento che regoli attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

E', inoltre, espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 24 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Tutta la documentazione sopra elencata **si intende espressamente richiamata** nel presente Modello **e ne costituisce parte integrante, al fine di attuare la prevenzione dei reati;** pertanto tutti i soggetti destinatari del Modello, sia interni sia esterni, sono tenuti a rispettarli.

Ergon Srl, attraverso l'applicazione dei suddetti documenti, si impegna a:

- 1) rendere consapevoli tutti coloro che fanno parte della Società della necessità di rispettare le disposizioni del Modello, alla cui violazione conseguono severe e legittime sanzioni disciplinari;
- 2) informare tutti i destinatari sulle conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni di cui al Decreto 231/01;
- 3) prevedere che sia esercitato in via preventiva un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle proprie attività.

3.7. MAPPATURA DELLE AREE SENSIBILI

La struttura del Modello consente, in riferimento ai gruppi di illecito quali previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, di individuare le aree sensibili.

Tali aree sensibili sono quelle identificate con un maggiore probabilità di commissione di reati presupposti


Per ognuna di esse, vengono, in seguito, associati gli strumenti di controllo adottati per la prevenzione.

L'analisi delle fattispecie di reato deve essere messa in relazione con gli altri documenti, considerati parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, quali il Codice Etico, le procedure aziendali, specifici protocolli redatti per gestire il rischio di commissione dei reati.

Nello specifico, l'individuazione delle aree sensibili è riportata nella Parte Speciale del Modello, che ha lo scopo di:

- indicare le procedure che i membri degli Organi Sociali, i Dipendenti, i Collaboratori Esterni sono chiamati a osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornire all'OdV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con lo stesso gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Il rispetto di tali obblighi, come già dichiarato nella "Parte Generale" e come qui si intende riaffermare, ha una precisa valenza giuridica; in caso di violazione di tali obblighi, infatti, la Società reagirà applicando il sistema disciplinare e sanzionatorio descritto nella medesima "Parte Generale".

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 25 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Gli strumenti di controllo di seguito individuati sono vincolanti per i destinatari del Modello e si sostanziano in obblighi di fare (il rispetto delle procedure, le segnalazioni agli organismi di controllo) e in obblighi di non fare (il rispetto dei divieti), di cui pure viene data espressa contezza.

Al fine di valutare ed effettuare una esauriente ed efficace mappatura delle attività a rischio reato ed una valutazione del rischio, utilizza un approccio definito di *risk management*, ovvero un sistema di gestione dei rischi.

Tale tipologia di approccio è individuata e richiamata in molteplici standard internazionali, tra cui si cita la UNI ISO 31000:2010, una linea guida per la Gestione del Rischio delle attività aziendali.

Il suddetto standard internazionale, applicabile a tutte le tipologie di rischio, è stato adattato all'ambito di specie, focalizzando la metodologia sulla commissione dei reati ex D. Lgs. 231/01.


Le fasi, in cui è possibile sintetizzare il suddetto approccio, sono di seguito elencate:

1. **Analisi del Contesto:** la valutazione riguardo alla pertinenza (o non pertinenza) di ciascun reato in riferimento al contesto organizzativo della Società;
2. **Individuazione dei “Processi Sensibili”:** definizione ed individuazione delle aree, delle funzioni o dei ruoli organizzativi sensibili, cioè a rischio di reato fra quelli indicati dal D. Lgs. 231/01;
3. **Analisi del Rischio:** la valutazione dell'intensità del rischio che il reato possa essere commesso entro l'ambito di azione di Ergon Srl;
4. **Identificazione dei presidi di controllo:** l'indicazione dei protocolli di controllo per la prevenzione del rischio di reato, e più in particolare:
 - Previsione di specifici “protocolli” diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati “presupposto”.
 - indicazione di procedure esistenti nel contesto organizzativo di Ergon Srl funzionali a prevenire il verificarsi di reati;
 - indicazione delle procedure da integrare (aggiungere) a quelli già esistenti per rafforzare la prevenzione verso di incorrere in illeciti.

3.7.1. Analisi del Contesto

L'art. 6, c. 2 del D. Lgs. 231/01 esplicita che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, deve rispondere a determinate esigenze, tra queste, nello specifico L'art. 6, c. 2, let. b) del D. Lgs. 231/01 esplicita che si devono “*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*”

L'analisi del Contesto dell'Ente risulta quindi essenziale per rispondere ai requisiti richiamati dal D. Lgs. 231/01, nonché propedeutica allo svolgimento delle successive fasi.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 26 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Scopo di tale fase è identificare le attività che l'Ente svolge quotidianamente e le modalità o prassi aziendali con cui esegue le suddette attività.

Tale tipo di analisi è stata condotta presso Ergon Srl con differenti modalità; l'approccio seguito è costituito principalmente dalle seguenti fasi:

- dall'analisi della documentazione aziendale, utile anche ad effettuare una verifica preliminare dei protocolli posti in essere;
- serie di colloqui e interviste effettuate con le principali funzioni aziendali.

Il suddetto tipo di metodologia ha permesso di identificare sia i processi aziendali sia le prassi con cui questi sono portati a compimento dalle singole funzioni, permettendo così di avere un quadro esaustivo dell'organizzazione aziendale.

3.8. ATTIVITÀ E RESPONSABILITÀ NELLA CONDUZIONE DEL MODELLO

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Amministratore Unico, 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 delle Società o del Gruppo.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'amministratore delle Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, e dandone comunque informativa all'Amministratore Unico nel corso della prima riunione utile.

L'Organismo di vigilanza può provvedere in maniera autonoma alle modifiche di carattere esclusivamente formale, e dandone comunque informativa all'Amministratore Unico nel corso della prima riunione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza in forma scritta in quale provvede ad informare l'Amministratore Unico, affinché questo possa adottare le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello sono ad opera delle Funzioni interessate sotto la supervisione della direzione della società, l'organismo di vigilanza ne viene informato dalle funzioni interessate.

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 27 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento edell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulleproposte di modifica.

Il presente Modello sarà suscettibile di aggiornamento ogni qualvolta sussista l'esigenza.

3.9. APPLICAZIONE DEL MODELLO DELLA HOLDING ERGONGROUP SRL ALLE SOCIETA' OPERATIVE

Il modello di ERGONGROUP Srl ha ispirato i Modelli organizzativi e di gestione adotatti dalle altre società del Gruppo, tra cui la stessa Ergon Srl.

3.10. COORDINAMENTO DEL MODELLO CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

I contenuti del presente Modello sono integrati da i principi e le regole di comportamento contenuti nelle Normativa Anticorruzione in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni di cui alla Legge 190/2012 e successive modifiche, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità.


Ergon Srl nell'ambito della trasparenza, quale società avente frequenti rapporti con la P.A., ha provveduto ad allinearsi ed attuare una serie di misure e presidi nel rispetto delle Linee Guida dettate.

Le misure organizzative per la prevenzione della corruzione e le misure di trasparenza identificate sono considerate presidi di controllo aggiuntivi al Modello con riferimento alla prevenzione delle relative fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001, in coerenza con le finalità della Legge 190/2012 che è volta a prevenire reati commessi anche in danno della Società, laddove invece il D.Lgs. 231/2001 riguarda reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Conseguentemente, le prescrizioni del Modello concernenti le misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione dello stesso si coordinano con i contenuti delle misure di anticorruzione e trasparenza, di modo che sia assicurata la giusta integrazione tra le previsioni dei diversi documenti.

In osservanza delle prescrizioni in tema di anticorruzione e trasparenza, sono stati identificati gli attori e i soggetti responsabili per l'attuazione delle misure di anticorruzione. Tali soggetti, nell'espletamento dei propri compiti, assicurano, tra l'altro, il necessario coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire un adeguato monitoraggio del sistema anticorruzione e della trasparenza, nell'ambito delle rispettive responsabilità e prerogative.

3.11. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 28 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

A seguito dell'emanazione delle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il Modello di Organizzazione Gestione e controllo è integrato con un sistema di whistleblowing.


In conformità, dunque, alle nuove previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-bis, la società:

- a) ha verificato l'idoneità dei canali di segnalazione dedicati, già esistenti, che consentono ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) ha implementato il suddetto sistema, prevedendo e garantendo anche la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) ha vietato ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Il sistema di Whistleblowing deve essere contenuto e regolamentato in una specifica procedura, che permetta l'inserimento delle segnalazioni e comunicazioni in via anonima, al fine di garantire la tutela di segnalante e segnalato.

Qualora la segnalazione abbia, anche solo potenzialmente, un risvolto ai fini D. Lgs.231/01, il soggetto ricevente, che sarà individuato dall'Amministratore Unico, provvede ad informare tempestivamente anche l'Organismo di Vigilanza, presso il quale è comunque attivo l'indirizzo di posta elettronica per la trasmissione delle segnalazioni in materia 231.

Inoltre, la Società ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, comma 2-ter, ha stabilito che ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 29 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

4.1. SCOPO, AMBITO DI APPLICAZIONE, REQUISITI

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01 (di seguito anche il “Decreto”), qualsiasi ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati rilevanti per gli effetti del decreto se l'organo dirigente ha, fra 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.


Per godere dell'esimente è necessario che la predisposizione e l'attuazione del Modello Organizzativo siano accompagnati dalla istituzione di un organo sociale a cui è demandato il compito di vigilare sull'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Ergon Srl ha deciso di istituire l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo” od “O.d.V.”) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Modello”) allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa dell'azienda stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al Decreto.

Il Modello adottato da Ergon Srl rispetta rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'O.d.V. deve possedere e mantenere nel tempo.

In particolare:

- l'autonomia e l'indipendenza sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al Presidente, quale unico componente esterno, non connesso a ruoli apicali o di responsabilità all'interno della Società. L'O.d.V. è dotato dei necessari poteri di iniziativa, controllo e sanzionatori, non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico e le attività che pone in essere non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. L'Organismo può stabilire le attività di controllo a ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando e integrando le procedure di controllo. A ulteriore garanzia di autonomia, l'Amministratore Unico dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, della quale l'O.d.V. potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati (es. consulenze specialistiche, trasferte, etc.).

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 30 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- la professionalità è garantita dall'esperienza dei singoli componenti dell'Organismo i quali sono dotati di tecniche e strumenti specialistici proprie di chi svolge attività di consulenza o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni.

Nello specifico l'Organismo è dotato di:

- competenze legali: padronanza nell'interpretazione delle norme di legge penale, con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nell'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nell'organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione delle procedure; conoscenza dei principi generali sulla legislazione in materia di compliance e dei controlli correlati;
- competenze ispettive: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
- la continuità d'azione è garantita dal rapporto di indipendenza dei componenti l'Organismo. La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'O.d.V., quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo di Vigilanza, è rimessa allo stesso Organismo mediante autodisciplina del proprio funzionamento tramite apposito regolamento interno.


4.2. NOMINA E DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza, in osservanza dell'art. 6 del Decreto, è di diretta nomina dell'Amministratore Unico e presenta una struttura monocratica composta da un professionista esterno che ricopre la carica di Presidente. Il perfezionamento della nomina del componente dell'O.d.V. si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questi resa a verbale dell'Amministratore, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte dello stesso, della copia dell'estratto di detta delibera. A seguito di detta accettazione, comunque intervenuta, tra Ergon Srl ed il componente dell'O.d.V. viene stipulato un contratto d'incarico individuale, nella forma giuridica consentita dalla relativa qualifica e dalla posizione giuridica e fiscale di quest'ultimo.

Della nomina dell'O.d.V., una volta perfezionata, è data formale comunicazione da parte dell'Amministratore Unico a tutti i livelli aziendali, affinché siano chiari i poteri, i compiti e le responsabilità dell'O.d.V., nonché della sua collocazione gerarchica e organizzativa, le finalità della sua costituzione e i canali di comunicazioni identificati per poter effettuare segnalazione in merito al modello adottato.

I compiti, le attività ed il funzionamento dell'O.d.V. sono disciplinate dal presente Modello.

Inoltre, l'Organismo è dotato di un apposito Regolamento volto a disciplinare, in particolare, le regole di convocazione e funzionamento, i rapporti con le strutture aziendali ed i soggetti terzi, le modalità e tempistiche di programmazione delle attività, le procedure di segnalazione nonché il trattamento dei relativi dati.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 31 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------


La nomina quale membro dell'O.d.V. è condizionata, come precedentemente evidenziato, alla presenza e alla verifica dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità ed ineleggibilità con la nomina stessa:

- esistenza di rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con gli amministratori e con i sindaci delle società facenti capo a ERGONGROUP SRL e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse con Ergon Srl tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'O.d.V.;
- prestazione di fidejussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi, rapporti, estranei all'incarico conferito, di credito o debito;
- presenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero di patteggiamento, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o per reati che incidono sulla moralità professionale;
- esistenza di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, a una pena che preveda l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'O.d.V.

Il membro dell'O.d.V. con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. L'O.d.V. resta in carica in carica almeno 12 mesi; la durata precisa della nomina è indicata nella lettera di incarico. E' fatto salvo il rinnovo dell'incarico e il componente può essere revocato solo per giusta causa, con comunicazione scritta motivata. In particolare, al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito al componente dell'O.d.V. potrà avvenire mediante un'apposita delibera dell'Amministratore.

A tale proposito per "giusta causa" di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto;
- una sentenza di condanna di Ergon Srl ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V., secondo quanto prescritto dal Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- un provvedimento di condanna in sede amministrativa di Ergon Srl per uno degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto;

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 32 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- il sorgere di un conflitto di interessi.

Qualora la revoca del mandato venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'O.d.V., l'Amministratore Unico provvederà a nominare un nuovo Organismo. Altresì, in caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte o decadenza di alcuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico valuta periodicamente l'adeguatezza dell'O.d.V. in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

Ad ulteriore garanzia e autonomia dell'O.d.V. è previsto un emolumento che è stabilito nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Amministratore Unico. In sede di definizione del budget aziendale, l'Amministratore Unico deve approvare una dotazione iniziale di risorse finanziarie, proposta dall'O.d.V. stesso, della quale l'O.d.V. dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto e di cui dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report annuale all'Amministratore Unico. Per il primo anno di funzionamento dell'Organismo è demandato all'Amministratore Unico il potere di determinare la dotazione di risorse finanziarie, fatto salvo il potere dell'O.d.V. di chiedere, motivandola, un'integrazione.

4.3. COMPITI, FUNZIONI, POTERI, OPERATIVITÀ


La mission dell'O.d.V. della Società consiste in generale nella verifica e vigilanza sul Modello e nel suo aggiornamento, nell'attività di informazione e formazione sullo stesso e nella gestione dei flussi informativi.

L'Organismo di Vigilanza è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare, è deputato all'Organismo:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla capacità di prevenire e impedire la commissione dei reati ex Decreto;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione e/o in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo, significative modificazioni dell'assetto interno di Ergon Srl o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative o di contesto esterno.

L'O.d.V. deve inoltre operare:

- *ex ante*, adoperandosi per la formazione ed informazione del personale;
- *continuativamente*, attraverso l'attività di monitoraggio, vigilanza, revisione ed aggiornamento del Modello;

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 33 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------


- *ex post*, analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione del Modello o delle procedure aziendali, od alla commissione di un reato.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'O.d.V. sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- effettuare costantemente, tramite apposita programmazione degli interventi, una ricognizione delle attività aziendali e proporre l'aggiornamento e l'integrazione del Modello e delle procedure, ove se ne evidenzi la necessità;
- valutare, in concreto, la reale idoneità del Modello ovvero la sua attitudine a prevenire i reati;
- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno di Ergon Srl rispetto allo stesso;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio e l'effettiva applicazione ed efficacia delle procedure aziendali di controllo nelle attività a rischio;
- monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle altre strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. A tal fine L'O.d.V. elabora proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte a correggere eventuali disfunzioni o lacune emerse, analizzando il mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- verificare periodicamente il sistema di deleghe e procure;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali competenti, anche con riunioni verbalizzate, in particolare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, nonché con tutti i responsabili di funzione per promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva, programmata e a sorpresa, per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
- segnalare all'Amministratore Unico, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- predisporre una relazione informativa periodica, su base annuale, da trasmettere all'Amministratore Unico, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'O.d.V. stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite ai sensi del Decreto;
- verificare che i responsabili di funzione forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e le notizie loro richieste;

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 34 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta di dipendenti, amministratori, soci di Ergon Srl;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partner commerciali e revisori.

Le attività espletate dall'O.d.V. per ottemperare ai propri compiti sono realizzate mediante delle periodiche verifiche presso le diverse funzioni aziendali e possono avvenire in qualunque momento, anche senza previo avviso, nonché mediante analisi dei dati e delle informazioni richieste e fornite all'Organismo.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'O.d.V. potrà avvalersi, oltretutto della sua propria struttura, del supporto di quelle funzioni aziendali che di volta in volta si rendessero utili nel perseguimento di detto fine, nonché di consulenti esterni. Ai collaboratori, interni ed esterni, è richiesto il rispetto degli obblighi di diligenza previsti per i componenti dell'Organismo.

Per quanto concerne in particolare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'O.d.V. può avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti, mentre per quanto concerne le tematiche ambientali potrà avvalersi di tutte le risorse responsabili della gestione delle questioni aventi impatto ambientale.

Le modalità operative per l'attuazione di quanto sopra sono riportate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.


4.3.1. Operatività

L'organismo di vigilanza deve elaborare con cadenza almeno trimestrale, e comunque, ogni qual volta se ne presenti la necessità o l'opportunità, un verbale relativo all'espletamento delle proprie attività. I verbali dell'O.d.V. sono trasmessi all'Amministratore Unico.

Il verbale deve essere sottoscritto dal Presidente, quale unico componente dell'Odv in funzione monocratica, archiviato digitalmente e conservato presso la sede della società. Dal verbale deve risultare: i) i nomi soggetti redigenti e in caso di convocazione anche il nome dei soggetti presenti; ii) l'ordine del giorno e le sue eventuali integrazioni; iii) per ogni argomento trattato le dichiarazioni a verbale ove richieste, in caso di convocazioni; iv) la delibera adottata.

Le deliberazioni dell'O.d.V. sono stabilite autonomamente dal Presidente, quale unico componente, in funzione monocratica. Qualora il componente dell'O.d.V. nello svolgimento di una determinata attività, si trovi in una situazione di conflitto di interesse tale da determinare in concreto una divergenza tra l'interesse della Società e quello personale, deve darne atto nel verbale e successivamente comunicare tempestivamente all'Amministratore Unico tale criticità.

Il Presidente dell'O.d.V., quale unico componente, in funzione monocratica, è responsabile nei confronti di Ergon Srl per i danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle funzioni

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 35 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. Eventuali modifiche al presente documento potranno essere apportate all'Amministratore Unico in intesa con l'O.d.V. al momento in carica.

4.4. INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità direttamente all'Amministratore Unico ed in particolare:

- comunica, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- segnala tempestivamente qualsiasi violazione del Modello, condotte illegittime o illecite, di cui sia venuto a conoscenza e che ritenga fondate e/o accertate;
- redige annualmente un report, delle attività svolte e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere, nonché in merito all'individuazione del Piano delle attività per l'anno successivo;
- riferisce su eventuali modifiche normative rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello.

L'Organismo inoltre, dovrà riferire senza indugio all'Amministratore Unico, eventuali violazioni del Modello poste in essere da apicali o da dirigenti di Ergon Srl.

4.5. CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI


Tutte le informazioni, segnalazioni, rapporti ed altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'O.d.V. in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, gestito dall'organismo, per un periodo di 10 anni. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'O.d.V. ed all'Amministratore Unico, previa richiesta all'O.d.V.

Si precisa inoltre che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione ed aggiornamento del Modello è raccolta in uno specifico archivio custodito a cura dell'O.d.V.

4.6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato da Ergon Srl, tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'O.d.V.: ogni informazione e segnalazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 36 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendano necessarie nel corso delle verifiche effettuate dall'O.d.V.

Deve essere permesso all'O.d.V. di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'O.d.V. di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite e di provvedere ad una loro analisi al fine di valutare le attività da porre in essere.

Nessun tipo di ritorsione può essere posta in seguito e/o a causa della segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatta salva l'ipotesi di dolo.

L'Organismo si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando quindi la adeguata riservatezza di tali soggetti, salvo gli obblighi di legge.

Le segnalazioni all'O.d.V. possono essere fornite direttamente all'O.d.V. anche utilizzando l'apposita casella di posta elettronica odv.ergon@ergongroup.it oppure mediante le apposite cassette disponibili presso ogni stabilimento. L'Organismo a sua discrezione valuterà se accogliere anche segnalazioni di natura anonima.

L'obbligo di informazione interna a Ergon Srl ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa o delle procedure vigenti;
- operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione dei reati.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni, presunte od effettive, del Modello, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, a titolo non esaustivo:

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a presunte violazioni del Modello ed alle eventuali azioni disciplinari intraprese da parte di Ergon Srl, comprese le archiviazioni di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- da parte delle funzioni aziendali, ciascuna per il proprio ambito di competenza, tutte le informazioni circa eventuali cambiamenti che possano influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'Organismo stesso nelle attività di aggiornamento del Modello, delle sue componenti, delle procedure aziendali inerenti; a titolo esemplificativo: cambiamenti dell'assetto organizzativo, aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure, cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza, salute ed ambiente;


- report e altri protocolli di controllo posti in essere dalle funzioni aziendali, in linea con le procedure interne;
- criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello o delle procedure aziendali;
- comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della società facenti capo alla Società;
- dichiarazioni atte a verificare l'insussistenza di cause di incompatibilità tra la società di revisione e Ergon Srl;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti, *latu sensu*, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- 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 reati compiuti nell'esercizio dell'attività aziendale;
- copia dei verbali di adunanza dell'Amministratore Unico;
- elenco delle erogazioni pubbliche ricevute o richieste;
- eventuali verbali di ispezione in materia ambientale da parte di enti pubblici e/o autorità di controllo e ogni altro documento rilevante in materia ambientale, quali ad esempio i report di audit interno;
- ogni documento utile al fine della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti informatici e nel trattamento dei dati;
- sintesi dell'attività di formazione e coinvolgimento del personale dipendente in attuazione del Modello.

Inoltre, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione e/o notizia, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che dai soci, che da terzi, riguardante una criticità ai sensi del Modello ovvero attinente alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità; a tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

I soggetti interni a Ergon Srl che collaborino con l'Organismo di Vigilanza, nonché il componente stesso dell'Organismo, non potranno subire conseguenze ritorsive di alcun tipo per effetto dell'attività svolta.


Relativamente agli aspetti connessi con la gestione della salute e sicurezza, al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di monitorare efficacemente le misure di prevenzione e protezione poste in atto da Ergon Srl allo scopo di prevenire gli infortuni sul lavoro, evitando al contempo inutili sovrapposizioni con

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 38 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

L'attività di controllo già delegata alle strutture aziendali competenti, si prevede pervengano all'Organismo di Vigilanza, con le cadenze predefinite, i seguenti documenti e relazioni:

- relazione scritta periodica, almeno semestrale, contenente la descrizione della situazione delle unità locali per quanto riguarda l'igiene e sicurezza sul lavoro (stato del sistema di prevenzione e protezione implementato in azienda). Tale relazione, predisposta da RSPP viene altresì trasmessa al Datore di Lavoro ed al Responsabile Risorse Umane;
- relazione annuale riepilogativa sul Sistema di Prevenzione e Protezione, predisposta dal Datore di Lavoro;
- budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza;
- notifica tempestiva degli infortuni con prognosi maggiore o uguale a 40 giorni;
- i dati in merito ai c.d. "quasi -infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema sicurezza e salute;
- messa a disposizione del documento di valutazione del rischio di cui all'articolo 28 del D. Lgs. 81/08, ivi compreso l'elenco delle sostanze pericolose e nocive ai sensi della normativa vigente ed ogni altro documento rilevante ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (registro infortuni, piano di emergenza, procedure, etc.);
- segnalazione tempestiva, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate. Tali segnalazioni, nel rispetto delle norme sulla privacy, saranno riferite al tipo di mansione, alle sostanze utilizzate ed alla lavorazione che il medico competente ritiene possa avere incidenza sulla salute del lavoratore;
- segnalazione tempestiva, da parte dei responsabili aziendali, di situazioni di pericolo o comunque di rischio che possano pregiudicare la salute o l'integrità fisica delle persone che operano in azienda o che possono comunque essere danneggiate a seguito di attività svolte dall'azienda;
- segnalazione tempestiva, da parte del responsabile Risorse Umane, di ogni variazione nelle persone dei soggetti responsabili o incaricati in materia di sicurezza, prevenzione infortuni ed igiene del lavoro;
- segnalazione, da parte del RSPP, della effettuazione degli interventi formativi in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro, ovvero segnalazione della mancata effettuazione di quelli programmati, indicandone le ragioni;
- trasmissione del verbale della Riunione annuale ex articolo 35 del D. Lgs. 81/08 e del riesame della direzione relativamente al sistema di gestione della salute e sicurezza.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, assistere alle riunioni annuali previste dall'articolo 35 del D. Lgs. 81/08, nonché al riesame della direzione.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 39 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

L'Organismo di Vigilanza potrà, infine, sulla base delle informazioni pervenutegli, chiedere al RSPP o agli altri Destinatari del Modello gli ulteriori approfondimenti che riterrà opportuni.

In ogni caso, in merito alle verifiche svolte a seguito delle segnalazioni, notifiche e comunicazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà a dare riscontro scritto nel verbale di sua competenza e nell'informativa all'Amministratore Unico, indicando anche le eventuali ulteriori segnalazioni ai fini di prevenzione che ritenesse opportuno annotare.

Nell'ambito delle proprie competenze, l'O.d.V. potrà effettuare verifiche a campione, periodiche od occasionali, in merito al rispetto delle norme in materia di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro, dandone atto nel verbale di propria competenza e nella relazione periodica all'Amministratore Unico.

Per lo svolgimento delle sopra citate attività l'O.d.V. potrà avvalersi di risorse qualificate anche esterne all'azienda.

Ove riscontri inadempienze, ne darà tempestiva segnalazione al Datore di lavoro, al RSPP, all'Amministratore Unico ed alla funzione Risorse Umane per i necessari interventi correttivi e sanzionatori.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ergon Srl promuove la conoscenza del Modello e delle relative procedure tra tutto il personale, il quale é tenuto a conoscerne il contenuto e a contribuire alla relativa attuazione.

La Società ha definito, allo scopo, uno specifico piano di comunicazione e formazione volta a illustrare e a esplicitare il contenuto e gli effetti del Modello a tutto il personale.


Tale piano sarà gestito con l'Organismo in accordo con le competenti funzioni aziendali.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione sono stati previsti:

- l'invio di una comunicazione a tutto il personale, contenente le informazioni necessarie alla comprensione del Modello;
- la sua diffusione tramite i sistemi informativi aziendali;

Per ciò che concerne la formazione sono stati previsti:

- un percorso formativo volto a illustrare e saper applicare le singole componenti del Modello e le finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- il rilascio ai dipendenti neo-assunti di una nota informativa al momento dell'assunzione.

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 40 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

5.2. INFORMATIVA E SELEZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ergon Srl, inoltre, al fine di promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i propri consulenti, collaboratori, clienti, fornitori e partner, fornisce un'apposita informativa sui principi, sulle procedure, sulle istruzioni e sulle norme contrattuali che per l'effetto vengono adottati.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ergon Srl in conformità alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 ed al fine di assicurare il rispetto, l'efficacia, l'idoneità e l'implementazione del Modello, ha inteso adottare un adeguato ed efficace sistema disciplinare e sanzionatorio. L'articolo 6, comma 2, del Decreto, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli di organizzazione e gestione, prevede, infatti, che l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

6.1. PRINCIPI GENERALI E COMPORTAMENTI SANZIONABILI

L'osservanza, da parte dei dipendenti e dei dirigenti di Ergon Srl, delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nei protocolli aziendali e nelle procedure previste dal Modello ovvero dal medesimo richiamate, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concretezza un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e/o del dirigente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure contrattuali, nel rispetto delle procedure prescritte dalle norme applicabili come di seguito indicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, comportando altresì l'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Ai fini del presente sistema disciplinare, nel rispetto ed in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ove applicabile, costituisce condotta oggetto di sanzione, ogni azione o comportamento posto in essere in violazione del Modello, delle procedure interne, dei principi e delle *polices* (ivi compresi gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale) previsti o richiamati nel presente Modello. A tal fine Ergon Srl ha provveduto ad una graduazione delle sanzioni applicabili in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati, tenuto conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza della sanzione comminata rispetto alla violazione contestata. Per una corretta commisurazione della sanzione, le seguenti circostanze devono ritenersi rilevanti:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggetto dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;


- recidività dell'autore.

I comportamenti sanzionabili saranno valutati secondo il seguente grado crescente di rilevanza e gravità:

- violazione di procedure interne previste o richiamate nel presente Modello e nel Codice Etico, non esecuzione dei relativi ordini impartiti da Ergon Srl sia in forma scritta che verbale, o adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o alle procedure ivi richiamate;
- violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o dal Codice Etico o adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del codice Etico o alle procedure ivi richiamate che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati;
- adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o alle procedure ivi richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati;
- adozione, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o delle procedure ivi richiamate, tali da determinare la concreta applicazione a carico di Ergon Srl di sanzioni previste dal Decreto.
- adottare comportamenti ritorsivi o ostativi nei confronti di chi avesse effettuato una segnalazione all'Organismo di Vigilanza, o mediante il sistema di Whistleblowing; ne costituisce fatto aggravante la violazione dell'anonimato del segnalante.

A titolo esemplificativo, i seguenti comportamenti sono qualificati come sanzionabili:

- mancato rispetto del Codice Etico e delle procedure aziendali a cui il Modello, e le propedeutiche analisi di *risk assessment*, fanno riferimento;
- mancata effettuazione dei controlli da parte dei responsabili di funzione o del personale incaricato;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio reato in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti, ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo o all'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello, di cui si abbia prova diretta e certa;

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 42 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le disposizioni e le regole di condotta imposte dal Modello sono previste da Ergon Srl in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare. La finalità della sanzione comminata è quella di reprimere qualsiasi violazione del Modello ai fini di prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con Ergon Srl, la consapevolezza in ordine alla ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Il rispetto del sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall' O.d.V., dalle Risorse Umane dall'Ufficio Org&Compliance. Eventuali procedimenti disciplinari vengono avviati a seguito dell'emergere di violazioni del Modello riscontrate dall'O.d.V. durante la sua attività di controllo e vigilanza. L'accertamento delle responsabilità inerenti alla violazione del Modello e la conseguente comminazione della sanzione devono essere effettuate nel rispetto della normativa vigente, con particolare attenzione alla privacy, alla dignità, alla reputazione dei soggetti coinvolti.


6.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI, QUADRI, DIRIGENTI, AMMINISTRATORI, COLLABORATORI, REVISORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI

6.2.1. Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con Ergon Srl, in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello, costituiscono inadempimento alle primarie obbligazioni del rapporto di lavoro e, conseguentemente, sono qualificabili come illeciti disciplinari. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelli previsti dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili nonché secondo quanto previsto nel CCNL.

L'apparato sanzionatorio del CCNL — prevede precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 43 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Il richiamo verbale viene comminato: per lievi inosservanze delle norme di comportamento del Modello; tolleranza di lievi inosservanze, irregolarità e non conformità commesse da propri sottoposti o altri appartenenti al personale ai sensi del Modello. Si ha lieve inosservanza nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni e/o danni per Ergon Srl.

L'ammonizione scritta viene disposta al lavoratore che non osservi colposamente le prescrizioni previste dal Modello, o ne tolleri con colpa l'inosservanza commessa da propri sottoposti o altri appartenenti al personale. L'inosservanza colposa è caratterizzata dall'assenza di dolo e dal potenziale rischio di sanzioni e/o danni per Ergon Srl.

La multa non superiore a tre ore di retribuzione è prevista nei casi in cui vi sia la ripetizione di mancanze punibili con l'ammonizione scritta, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nelle aree di rischio, omissione nella segnalazione di inosservanze o tolleranze di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello, mancato adempimento a richieste di informazioni e/o esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

La sospensione dal servizio e dal trattamento economico non superiore a tre giorni è comminato nei casi di: mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano un maggior grado di importanza e rilevanza; adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello; inosservanza ripetuta o grave, tolleranza od omessa segnalazione di inosservanze ripetute o gravi, commesse da propri sottoposti o altro personale, del Modello; ripetuto inadempimento a richieste di informazione e/o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza senza giustificato motivo. Tali attività sono qualificabili come atti contrari all'interesse della società ed espongono la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che violi le prescrizioni contenute nel presente Modello ovvero adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto. Tale comportamento realizza un'insubordinazione qualificando l'elemento soggettivo del dolo o della colpa grave rispetto alle prescrizioni imposte da Ergon Srl e comporta un pregiudizio alla disciplina e morale della stessa, arrecandole un grave danno ed esponendola al rischio di applicazione di una delle misure previste dal Decreto.

Incorre infine nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti una notevole violazione, dolosa o con colpa grave, delle norme di comportamento previste dal Modello, tale da provocare notevole nocumento morale e/o materiale a Ergon Srl e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del Decreto di gravità tale o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello, che abbia causato al termine di un processo giudiziario, la condanna di Ergon Srl a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal Decreto;
- infrazione dolosa di procedure aziendali di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici, reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Oltre ai provvedimenti sopra enunciati, è facoltà di Ergon Srl predisporre un'ulteriore misura denominata "sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/01". Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato, la società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in corso, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto da Ergon Srl per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.


Il lavoratore allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

6.2.2. Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno di Ergon Srl ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine. Il rispetto da parte dei dirigenti di Ergon Srl di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto ivi previsto è elemento essenziale del rapporto dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Ogni eventuale effrazione verrà accertata ed i conseguenti provvedimenti disciplinari saranno adottati dalle Risorse Umane, in conformità alla normativa vigente, al CCNNL dei Dirigenti —, ed a quanto eventualmente previsto nelle procedure aziendali od in accordi aziendali inerenti alla qualifica dirigenziale.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni previste dal presente Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consente di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, od ancora non

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 45 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

esercita un'adeguata direzione o vigilanza sui soggetti a lui sottoposti si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità a quanto sopra enunciato. Il richiamo verbale è previsto in caso di violazioni del Modello considerate lievi mentre il rischiamo scritto in caso di violazioni del Modello realizzate nelle aree a rischio. I richiami all'osservanza del Modello costituiscono condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con Ergon Srl. Incorre nel procedimento di licenziamento con preavviso il dirigente che commette una grave violazione di una o più prescrizioni del presente Modello, tali da configurare un notevole inadempimento, ovvero pone in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi licenziamento senza preavviso tale da consentire la prosecuzione seppur provvisoria del rapporto, fatta salva comunque la facoltà di Ergon Srl di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.


Laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, e tale da poter determinare l'applicazione a carico di Ergon Srl di misure previste dal Decreto, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizione del Modello stesso, per la dolo del fatto o per la sua particolare natura, costituiscano fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua completa scelta e discrezione, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili ed in attesa dell'esito del giudizio penale, le seguenti misure provvisorie, alternative tra la loro: a) sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione; b) attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda. Con la sottoscrizione del presente Modello il dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione, a scelta di Ergon Srl, delle anzidette misure provvisorie.

Impregiudicato tutto quanto sopra, Ergon Srl si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la società sia tenuta a risarcire a terzi.

6.2.3. Amministratori

Le infrazioni al presente Modello sono valutate con estremo rigore se poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della società e ne manifestano internamente ed esternamente l'immagine. I principi della correttezza e trasparenza che guidano e fondano l'etica aziendale, presuppongono *in primis* che tali valori siano fatti propri e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio, stimolo e riflessione per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano con Ergon Srl. In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico, l'Amministratore Unico e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, gli altri Organi apicali, i quali prenderanno tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa. Coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto

	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 46 di 49
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

si procederà ad assumere e adottare le sanzioni più adeguate, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti. Nei casi ritenuti di maggiore gravità l'Amministratore Unico provvederà gli opportuni provvedimenti con delibera. In ogni caso è fatta salva la facoltà di Ergon Srl di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.2.4. Collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate nel presente Modello, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. Tali clausole potranno prevedere, in alternativa, la facoltà di risolvere il contratto o il puntuale adempimento dello stesso, fatto salvo in ogni caso il diritto della società di pretendere il risarcimento dei danni subiti. In ogni caso resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora dai comportamenti sanzionabili derivino danni concreti a Ergon Srl, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Tali soggetti, anch'essi destinatari del Modello dovranno accettare il Modello (che la società metterà a disposizione o mediante pubblicazione sul sito o attraverso consegna di copia dello stesso mediante posta elettronica, o su supporto durevole o cartaceo), attraverso la sottoscrizione di una specifica clausola che preveda esplicitamente la conoscenza e accettazione del contenuto e dei principi del Modello della Società.

6.3. PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI


Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello è delineato con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali competenti per il caso specifico e di seguito meglio individuati, della comunicazione di una violazione del Modello.

Più precisamente, l'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione od acquisisca, nel corso della sua attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli necessari.

Esaurita l'attività di verifica e controllo, l'O.d.V. valuta, sulla base degli elementi a disposizione, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello e la conseguente sussistenza delle condizioni per l'attivazione del procedimento disciplinare, provvedendo ad informare tempestivamente il Responsabile delle

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 47 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Risorse Umane e, se del caso, l'Amministratore Unico, ai fini della valutazione dell'eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

6.3.1. Il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti

Il procedimento di accertamento dell'illecito e della conseguente irrogazione di sanzioni nei confronti di dipendenti, qualora l'O.d.V. abbia riscontrato una violazione del Modello, viene espletata in tutte le sue fasi, nel pieno rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della L.300/1970, cosiddetto "*Statuto dei Lavoratori*". L'O.d.V. provvede a trasmettere all'Amministratore Unico una relazione che riassume le generalità del soggetto responsabile della violazione, la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione, una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Ergon Srl, tramite l'Amministratore Unico, provvede a contestare tempestivamente entro e non oltre 10 (dieci) giorni dall'acquisizione della relazione, la violazione constatata a mezzo comunicazione scritta riportante: a) la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; b) l'avviso della possibilità di formulare eventuali obiezioni, deduzioni, osservazioni e/o giustificazioni scritte entro 8 (otto) giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di chiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente stesso aderisce o conferisce mandato.

L'Amministratore Unico, di concerto con il Responsabile delle Risorse Umane, previa valutazione delle controdeduzioni affermate dal dipendente, assume i provvedimenti disciplinari del caso, determinando l'entità della sanzione da applicare.


La pronuncia dell'Amministratore Unico deve avvenire entro 8 (otto) giorni dalla formulazione delle controdeduzioni, fatte salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità, comunicandole per iscritto al dipendente e ed all'O.d.V., il quale vigilerà sull'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

6.3.2. Il procedimento disciplinare nei confronti dei dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'O.d.V. trasmette all'Amministratore Unico ed al Responsabile delle Risorse Umane una relazione contenente le generalità del soggetto responsabile della violazione, la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione, una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Entro 5 (cinque) giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., l'Amministratore Unico ed il Responsabile delle Risorse Umane convocano il dirigente interessato mediante comunicazione scritta contenente: a) la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 48 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

violazione; b) l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di proporre e formulare, in tale sede, obiezioni, osservazioni, deduzioni e/o giustificazioni sui fatti contestati, anche in forma scritta.

L'Amministratore Unico, di concerto con il Responsabile delle Risorse Umane, definirà la posizione del dirigente nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio, valutando l'eventuale revoca delle deleghe inerenti alla natura dell'incarico del dirigente.

Il provvedimento di comminazione della sanzione viene tempestivamente e comunque entro e non oltre 3 (tre) giorni comunicato per iscritto all'interessato, da parte dell'Amministratore Unico.

L'O.d.V. verifica il puntuale rispetto del procedimento di contestazione nonché accerta l'applicazione del provvedimento di irrogazione della sanzione.

I soggetti interessati al procedimento possono promuovere, entro venti giorni dal ricevimento del provvedimento disciplinare, la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto, e fatta salva la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria. In caso di nomina di tale Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa e seguirà la pronuncia di tale organo.


6.3.3. Il procedimento disciplinare nei confronti dell'Amministratore Unico

L'Amministratore Unico è sanzionabile, oltre che nei casi generali previsti nei precedenti paragrafi, anche nei casi in cui per negligenza ovvero imperizia, non ha saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati. L'O.d.V. appena accertata la violazione delle procedure del presente Modello Organizzativo 231, da cui sia derivata una consumazione di reato, anche nel caso di mancata apertura di procedimento penale nei confronti della società, ne' da comunicazione all'Amministratore Unico formalmente, invitandolo a informare entro 7 giorni i soci. In detta informtaiva verrà formalizzata ai soci da parte dell'ODV la violazione contestata all'Amministratore Unico, affinché ciascun di essi possa agire ex artt. 2393 e 2393bis c.c. con azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore Unico.

Al di là delle azioni di responsabilità, i soci, sulla base degli elementi acquisiti, determinano la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V.; la delibera viene comunicata per iscritto a cura dello stesso, all'interessato e all'O.d.V.

6.3.4. Il procedimento nei confronti dei terzi destinatari

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un terzo destinatario, l'O.d.V., in virtù dei poteri che gli sono conferiti, potrà chiedere informazioni, esigere l'esibizione di documentazione, svolgere interviste ed, in generale, intraprendere tutte le attività necessarie in merito all'accertamento della presunta violazione; a seguito di tali attività, trasmette senza ritardo all' Amministratore Unico una relazione contenente le generalità del soggetto responsabile della violazione, la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate, gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

 Ergon	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo PARTE GENERALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 49 di 49
-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

La suddetta relazione viene condivisa dall'Amministratore Unico con il dirigente aziendale competente per l'area alla quale il contratto si riferisce, affidando a quest'ultimo l'onere di dare tempestiva informazione al terzo destinatario e di relazionare successivamente all'O.d.V., eventuali osservazioni, deduzioni, giustificazioni ed ogni altro tipo di riscontro, anche scritto, ricevuto in risposta dal terzo destinatario.

Qualora l'Amministratore Unico, a seguito di amministrazione dei fatti e dei documenti, attesti la violazione del Modello, provvederà con comunicazione scritta, inviata al terzo destinatario e per conoscenza all'O.d.V., a disporre l'applicazione delle specifiche clausole contrattuali contenute la sanzione preordinata per il caso concreto.

6.4. DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari, indipendentemente dalla qualifica assunta e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante specifici strumenti di comunicazione, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, la pubblicazione di un estratto del presente documento nel sito internet aziendale, l'integrale riproduzione sulla rete intranet, la distribuzione di una brochure riassuntiva. Copia cartacea del presente Sistema disciplinare verrà inoltre comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta a ciascuno degli Amministratori.

In particolare, preme precisare e sottolineare che, nei confronti dei terzi destinatari del Modello che intrattengono relazioni economiche con Ergon Srl, quest'ultima si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del Modello e del Sistema Disciplinare che ne costituisce parte integrante, tramite l'inserimento nei contratti stipulati con consulenti, collaboratori, revisori, partner ed altri soggetti terzi, di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del Modello di Ergon Srl e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.



MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE
E
GESTIONE

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Adozione ed approvazione da parte dell'Amministratore Unico in data 16/06/2015

AGGIORNAMENTO N°	DATA APPROVAZIONE	ORGANO AMMINISTRATIVO
1	21/12/2018	Amministratore Unico
2	20/12/2019	Amministratore Unico
3	10/12/2020	Amministratore Unico

*PARTE
SPECIALE*

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 3 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

INDICE GENERALE

PREMESSA		5
A. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CORRUZIONE		9
TIPOLOGIA DI REATI.....		10
ATTIVITÀ SENSIBILI.....		11
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....		11
B. DELITTI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI		20
TIPOLOGIA DI REATI.....		20
ATTIVITÀ SENSIBILI.....		21
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....		21
C. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA e TRANSNAZIONALI		24
TIPOLOGIA DI REATI.....		24
ATTIVITÀ SENSIBILI.....		24
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....		25
D. REATI SOCIETARI		28
TIPOLOGIA DI REATI.....		28
ATTIVITÀ SENSIBILI.....		29
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....		30
E. REATI DI RICICLAGGIO, RICETTAZIONE E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO		
TIPOLOGIA DI REATI.....		38
ATTIVITÀ SENSIBILI.....		38
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....		38
F. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA		
TIPOLOGIA DI REATI.....		40
ATTIVITÀ SENSIBILI.....		40
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....		40

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 4 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

G. REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME POSTE A TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

TIPOLOGIA DI REATI	42
ATTIVITÀ SENSIBILI	44
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	45

H. DELITTI IN MATERIA DI DIRITTO D’AUTORE

TIPOLOGIA DEI REATI	48
ATTIVITÀ SENSIBILI	49
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	50

I. DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO

TIPOLOGIA DEI REATI	53
ATTIVITÀ SENSIBILI	53
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	53

L. REATI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE.....

TIPOLOGIA DEI REATI	56
ATTIVITÀ SENSIBILI	56
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	57

M. REATI DI XENOFobia E RAZZISMO

TIPOLOGIA DEI REATI	59
ATTIVITÀ SENSIBILI	59
DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	60

ALTRI REATI ANNOVERATI NEL D. LGS. 231/2001	61
----------------------------------------------------------	-----------

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 5 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

PREMESSA

La presente Parte Speciale del Modello di Organizzazione gestione e controllo è finalizzata a descrivere nel dettaglio:

- Le fattispecie di Reato ex D. Lgs. 231/01;
- L'analisi dettagliata dei reati presupposto valutati in relazione alle aree e attività sensibili;
- Le metodologie e gli strumenti attuati per prevenire la commissione dei reati.

In seguito, sono elencate e descritte le fattispecie di reato, le modalità di commissione dei suddetti reati ed i presidi volti ad evitare la commissione delle fattispecie di reato individuati per Ergon Srl.

Per ogni fattispecie di reato sono analizzate le possibili modalità di commissione di un reato, le funzioni aziendali coinvolte ed i protocolli posti in essere.

Il presente documento costituisce uno dei principali riferimenti per l'Organismo di Vigilanza, per comprendere la realtà aziendale ed effettuare i controlli opportuni.

IDENTIFICAZIONE DEI PROTOCOLLI DI CONTROLLO

Al fine di poter prevenire la commissione di reati e quindi, principalmente, ridurre il livello di rischio identificato attraverso la metodologia descritta nella fase precedente, Ergon Srl si è dotata di un sistema di protocolli che includono al loro interno, molteplici strumenti.

Tra i suddetti strumenti di controllo, si possono identificare gli **standard di controllo di carattere generale** da considerare e applicare con riferimento a tutti i Processi ed Attività Sensibili, che sono i seguenti:

- *segregazione delle funzioni/attività*: si richiede il rispetto del principio della separazione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- *norme/circolari*: devono esistere all'interno dell'azienda disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento di ogni attività sensibile nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- *poteri autorizzativi e di firma*: i poteri autorizzativi e di firma devono: (a) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 6 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

delle soglie di approvazione delle spese; (b) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della società;

- *tracciabilità*: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve, ove possibile, essere adeguatamente registrata e archiviata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, deve essere previsto espressamente il divieto di cancellare o distruggere le registrazioni effettuate ovvero, a seconda dei casi, deve essere disciplinata in dettaglio la possibilità di cancellare o distruggere dette registrazioni.

Inoltre, sulla base degli *standard* di controllo generali sopra riportati, sono stati individuati degli **standard di controllo specifici**, elaborati affinché:

- a) tutte le operazioni, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, dell'atto costitutivo, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- b) siano definite e adeguatamente comunicate le disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- c) per tutte le operazioni:
 - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno dell'azienda, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
 - siano sempre documentabili e ricostruibili le fasi di formazione degli atti e i livelli autorizzativi di formazione degli atti, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
 - la Società adotti strumenti di comunicazione dei poteri di firma conferiti e un sistema delle deleghe e procure;
 - l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sia congruente con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
 - non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
 - l'accesso e l'intervento sui dati della Società sia consentito esclusivamente alle persone autorizzate in conformità al D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni tra cui il D. Lgs. 101/2018 per l'adeguamento al Regolamento (UE) 2016/679.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 7 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

- sia garantita la riservatezza nella trasmissione delle informazioni;
- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con apposita evidenza.

Con riferimento alle attività sensibili che presentano un elevato grado di complessità e di specificità nell'elaborazione dei protocolli di controllo si è tenuto conto delle normative di riferimento e degli standard internazionali per l'implementazione dei sistemi di gestione certificati.

Nello specifico, Ergon Srl possiede una certificazione di gruppo, ai sensi dello standard internazionale ISO 9001; il sistema di gestione aziendale adottato permette di controllare le attività individuate come sensibili nei seguenti paragrafi.

La documentazione di tale sistema di gestione, ovvero procedure, istruzioni operative e tutti i documenti richiamati o allegati in esso sono considerati protocolli di controllo posti in essere al fine di prevenire i reati presupposti di seguito analizzati.

La documentazione del Sistema di Gestione considerata prioritaria per la prevenzione dei reati è riportata nelle tabelle di sintesi, che per ogni fattispecie di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, riporta le attività sensibili, le figure aziendali coinvolte e i protocolli posti in essere.

Le "Parti Speciali" sono state predisposte con riferimento alle specifiche categorie di reato a cui Ergon Srl viene ritenuta potenzialmente esposta sulla base delle valutazioni effettuate.

Dall'analisi svolta, i reati nei quale potrebbero ricadere le attività sensibili sono stati così individuati:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e corruzione;
- Reati informatici
- Delitti di criminalità organizzata e transnazionali
- Reati societari;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni, denaro o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reato di induzione a rendere dichiarazioni mendaci
- Reati commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Reati in materia di diritto d'autore;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati contro la personalità individuale;
- Reati di Xenofobia e Razzismo.

PARTE SPECIALE

A

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

E

CORRUZIONE

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 9 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------

A. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CORRUZIONE

I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (intesa in senso lato e tale da ricomprendere le Pubbliche Amministrazioni estere) presuppongono l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione; sono pertanto aree di attività sensibili, tutte quelle attività che comportano, in qualunque forma o modo, rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Per "Pubblica Amministrazione" si intendono tutte le autorità, gli organi ed i soggetti ai quali è affidata la cura di interessi pubblici, ivi inclusi, a titolo esemplificativo:

- le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie ed internazionali, intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire, con strumenti giuridici, gli interessi della collettività;
- i pubblici ufficiali che, a prescindere da un rapporto di dipendenza dallo Stato o da un altro ente pubblico, esercitano una funzione pubblica legislativa, amministrativa o giudiziaria;
- gli incaricati di pubblici servizi o di pubbliche funzioni che svolgono attività di interesse pubblico.

Ad ulteriore esemplificazione, si precisa che per "Pubblica Amministrazione" si intendono anche gli enti privati che svolgono una funzione pubblicistica a presidio della tutela di interessi generali, gli enti governativi (italiani ed esteri), le agenzie amministrative indipendenti (italiane ed estere), gli organismi dell'Unione Europea, i dipendenti di tali enti e tutti i soggetti riconducibili alle nozioni di "pubblico ufficiale" o "incaricato di pubblico servizio".

Gli artt. 24 e 25 del Decreto contemplano una serie di reati previsti dal codice penale accomunati dall'identità del bene giuridico da essi tutelato, individuabile nell'imparzialità e nel buon andamento della Pubblica Amministrazione.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (cosiddetta "Legge anticorruzione"), entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha riformato la disciplina dei delitti in questione, inasprendo le pene, modificando alcune fattispecie e creandone di nuove. Conseguentemente, ha inserito nell'art. 25 del Decreto il riferimento al reato di "*Induzione indebita a dare o promettere utilità*", la cui condotta in precedenza era ricompresa nel reato di "*Concussione*". Ha inoltre introdotto il reato societario di "*Corruzione tra privati*".

Per "processi a rischio" si intendono i processi e tutte quelle aree, funzioni, uffici, unità organizzative aziendali, etc. che, nell'ambito dei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, pongono in essere attività critiche ed a rischio rilevanti ai fini della possibile commissione dei reati previsti nel Decreto.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 10 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Data la vastità di casi ed attività che possono comportare l'insorgere di relazioni, dirette o indirette, con la Pubblica Amministrazione, lo Stato o in generale con Enti Pubblici, si ricorda comunque che tale fattispecie di reato, perseguito ai danni della PA, può riscontrarsi ogni qual volta, nell'espletamento delle proprie mansioni, un dipendente e/o un esponente e/o un soggetto apicale, si trovi a dover collaborare con soggetti della Pubblica Amministrazione, o comunque in caso in cui l'attività possa essere in alcun caso correlata a finalità o interessi pubblicistici.

TIPOLOGIA DI REATI

Sulla base delle analisi condotte sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i seguenti reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- **malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);**
- **indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);**
- **truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);**
- **truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);**
- **frode informatica (art. 640 ter c.p.);**
- **frode nelle pubbliche forniture (art.356 c.p.) [articolo inserito dal Dlgs 75/2020]**
- **concussione (art. 317 c.p.);**
- **corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);**
- **corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);**
- **corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);**
- **induzione indebita o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);**
- **corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);**
- **pene per il corruttore (art. 321 c.p.);**
- **istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);**
- **peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dal Dlgs 75/2020]**

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 11 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- **peculato (art. 314 c.p.) [articolo inserito dal Dlgs 75/2020]**
- **peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [articolo inserito dal Dlgs 75/2020]**
- **traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).**

ATTIVITÀ SENSIBILI

In seguito al processo di Risk assessment condotto, la Società ha individuato le seguenti attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni reati identificati nel paragrafo precedente del presente documento:

- attività di pubbliche relazioni con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- gestione delle visite ispettive presso l'Ente da parte di Pubbliche Amministrazioni (es. Regioni, Ministeri, Fondi interprofessionali, Guardia di Finanza, ecc.) e loro incaricati;
- gestione dell'attività di rendicontazione; accesso ai siti internet e software della Pubblica Amministrazione e invio della documentazione (es. documentazione di rendicontazione) mediante sistema telematico;
- organizzazione ed erogazione di attività di formazione finanziata (es. F.S.E., Fondimpresa);
- organizzazione ed erogazione di attività di consulenza;
- ottenimento di autorizzazioni, licenze, permessi da parte della Pubblica Amministrazione;
- processo di accreditamento presso la Pubblica Amministrazione;
- conferimento e gestione delle consulenze e dei contratti di collaborazione anche per attività di docenza e di coordinamento esterno;
- gestione delle partnership;
- gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali (es. autovetture, cellulari, personal computer, carte di credito);
- gestione delle risorse finanziarie (ad esempio incassi, pagamenti, note spese);
- gestione del processo di selezione del personale.

A.3. DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Per le operazioni riguardanti **l'attività di pubbliche relazioni con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- sono identificati i soggetti aziendali che possono intrattenere rapporti con la PA;
- per incontri particolarmente rilevanti con rappresentanti della Pubblica Amministrazione è richiesta l'autorizzazione preventiva allo svolgimento dell'incontro da parte dell'Amministratore Unico;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 12 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- è prevista una rendicontazione degli incontri particolarmente rilevanti con il rappresentante della PA attraverso la redazione di un verbale/memo, con l'indicazione del rappresentante della PA incontrato, dell'oggetto dell'incontro, ecc;
- la documentazione viene conservata in un apposito archivio, anche informatico, con modalità tali da impedirne la modifica successiva, se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Per le operazioni riguardanti **la gestione delle visite ispettive presso l'Ente da parte di Pubbliche Amministrazioni** (es. Regioni, Ministeri, Fondi interprofessionali, Guardia di Finanza, ecc.) e loro incaricati, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- alle verifiche ispettive ed agli accertamenti partecipano almeno due rappresentanti aziendali, in particolare l'addetto all'ufficio Preventivazione-consuntivazione, l'addetto all'ufficio rendicontazione e un coordinatore dell'ufficio gestione, a seconda della tipologia di controllo che deve essere esercitata.
- i soggetti responsabili della verifica informano l'O.d.V. dell'inizio e della fine del procedimento, nonché di qualsiasi criticità emersa durante il suo svolgimento, ed inoltrano all'O.d.V. stesso i seguenti dati da inserire in un apposito registro delle visite ispettive:
 - i dati identificativi degli ispettori (ente e nome);
 - la data e l'ora di arrivo degli stessi;
 - la durata, l'oggetto e l'esito dell'ispezione;
 - l'eventuale verbale redatto dall'ente ispettivo;
- la documentazione inerente all'ispezione è archiviata insieme con la documentazione inerente al progetto/attività di pertinenza, con identificazione omogenea e progressiva;
- copia della documentazione di cui ai punti precedenti è, inoltre, conservata, ad opera dell'O.d.V., in un apposito archivio, con modalità tali da impedirne la modifica successiva, se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Per le operazioni riguardanti **la gestione dell'attività di rendicontazione**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- il Responsabile Gestione provvede a verificare la corrispondenza della documentazione prodotta ai requisiti del bando;
- l'ufficio Preventivazione e Consuntivazione elabora il rendiconto economico, provvede ad inserire la documentazione nel server aziendale;
- l'ufficio Rendicontazione invia la documentazione all'Ente finanziatore utilizzando i modelli predisposti dall'ente finanziatore;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 13 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- tutti i dipendenti ed eventuali consulenti esterni (es. docenti, coordinatori esterni) coinvolti nell'esecuzione del progetto sono tenuti ad operare sempre nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché delle norme interne;
- le operazioni che comportano utilizzazione o impiego di risorse economiche hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile;
- l'impiego di risorse economiche viene motivato dal soggetto richiedente, anche attraverso la mera indicazione della tipologia di spesa alla quale appartiene l'operazione.

Per le operazioni riguardanti **l'accesso ai siti internet e software della Pubblica Amministrazione e invio della documentazione** (es. documentazione di rendicontazione) mediante sistema telematico, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- sono formalmente individuati in un apposito elenco ed incaricati da parte del Direttore Tecnico i soggetti che possono utilizzare le password per l'accesso ai siti degli enti istituzionali;
- la documentazione di supporto alle attività effettuate con l'utilizzo delle password è tracciabile e viene adeguatamente archiviata;
- l'operatore autorizzato ad accedere ai siti della Pubblica Amministrazione tramite password intestate alla Società si impegna a non comunicare tali password a terzi;
- le firme digitali tramite CRS card sono apposte unicamente da soggetti delegati dall'Amministratore Unico.

Per le operazioni riguardanti **l'organizzazione ed erogazione di attività di formazione finanziata** (es. F.S.E., Fondimpresa, Fondirigenti), sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- l'erogazione delle attività formative è oggetto di verifica da parte del Responsabile Ufficio Gestione e del Responsabile Ufficio Rendicontazione;
- il Responsabile Ufficio Gestione ed il Responsabile Ufficio Rendicontazione sono altresì responsabili della trasmissione all'istituzione finanziatrice della documentazione sullo sviluppo del progetto ed assistere gli ispettori dell'istituzione durante le verifiche;
- l'espletamento dell'attività di controllo avviene periodicamente. In particolare, i controlli sono effettuati all'inizio del corso, durante l'erogazione dell'attività formativa ed al termine dell'intervento;
- nell'ipotesi in cui il Responsabile Ufficio Gestione ed il Responsabile Ufficio Rendicontazione rilevino carenze od incompletezze, gli stessi provvedono a riesaminare la programmazione dell'intervento al fine di ottimizzare le risorse finanziarie disponibili e sottopone le modifiche sostanziali alla valutazione del Direttore Tecnica;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 14 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- ai contratti d’opera che regolano i rapporti con i collaboratori esterni (tra cui i docenti) sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto dal presente modello nella Parte Generale, e che indicano chiari effetti contrattuali in merito al mancato rispetto di detti adempimenti.

Per le operazioni riguardanti **l’organizzazione ed erogazione di attività di consulenza**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- sono effettuate una identificazione ed una valutazione preventiva dei clienti cui erogare attività di consulenza, validate dal Direttore Commerciale;
- lo svolgimento di attività di consulenza a clienti, inclusa l’effettiva erogazione, è oggetto di verifica da parte del Direttore Didattico, del Responsabile Ufficio Rendicontazione e di una persona non coinvolta nella attività di organizzazione ed erogazione della attività oggetto di controllo;
- l’espletamento dell’attività di controllo avviene periodicamente. In particolare, i controlli sono effettuati all’inizio della consulenza, nel corso della stessa e in fase di consegna degli output della attività;
- nell’ipotesi in cui il Responsabile Ufficio Gestione ed il Responsabile Ufficio Rendicontazione rilevino carenze od incompletezze, gli stessi provvedono a riesaminare la programmazione dell’intervento al fine di ottimizzare le risorse finanziarie disponibili e sottopone le modifiche sostanziali alla valutazione e all’approvazione del Direttore Didattico;
- ai contratti d’opera che regolano i rapporti con i collaboratori esterni (tra cui i docenti) sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto dal presente modello nella Parte Generale, e che indicano chiari effetti contrattuali in merito al mancato rispetto di detti adempimenti.
- le Funzioni coinvolte identificano gli strumenti più adeguati a garantire che i rapporti tenuti con le aziende clienti siano sempre trasparenti, documentati e verificabili.

Per le operazioni riguardanti **l’ottenimento di autorizzazioni, licenze, permessi da parte della Pubblica Amministrazione**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- tutti gli atti, le richieste e le comunicazioni formali che hanno come controparte la PA relativamente alle attività indicate sono predisposti, gestiti e firmati solo da coloro che sono dotati di idonei poteri;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 15 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- Il Direttore Generale e/o i soggetti delegati con apposita procura identificano gli strumenti più adeguati a garantire che i rapporti tenuti con la PA siano sempre trasparenti, documentati e verificabili;
- Il Direttore Generale e/o i soggetti delegati con apposita procura per l'attuazione dell'operazione autorizzano preventivamente l'utilizzo di dati e di informazioni riguardanti la Società e destinati ad atti, comunicazioni, attestazioni e richieste di qualunque natura inoltrate o aventi come destinatario la PA;
- Il Direttore Generale e/o i soggetti delegati con apposita procura per l'attuazione dell'operazione verificano che i documenti, le dichiarazioni e le informazioni trasmesse dalle Società per ottenere il rilascio di autorizzazioni, concessioni o licenze sono complete e veritiere;
- in ogni rapporto con la PA, tutti i dipendenti operano nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché della corretta pratica commerciale.

Per le operazioni riguardanti il **processo di accreditamento presso la Pubblica Amministrazione**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- La Direzione Tecnica verifica che:
 - tutti gli atti, le richieste e le comunicazioni formali che hanno come controparte la PA relativamente alle attività indicate siano predisposti, gestiti e firmati solo da coloro che sono dotati di idonei poteri;
 - i documenti e le informazioni trasmesse dalla Società alle istituzioni cui viene richiesto l'accreditamento siano complete e veritiere;
 - il risultato delle domande attraverso l'interrogazione delle fonti informative previste dalle Istituzioni;
- La Direzione Tecnica inoltre:
 - Identifica gli strumenti più adeguati per garantire che i rapporti tenuti con le istituzioni a cui viene richiesto l'accreditamento siano sempre trasparenti, documentati e verificabili;
 - Raccoglie e conserva la documentazione prodotta per l'accreditamento da parte delle Istituzioni.

Per le operazioni **riguardanti il conferimento e gestione delle consulenze e dei contratti di collaborazione anche per attività di docenze e di coordinamento esterno**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 16 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- i consulenti ed i collaboratori esterni (es. docenti, coordinatori esterni) sono scelti in base ai requisiti di professionalità, indipendenza e competenza, come da procedura “Gestione e Ricerca del Personale”;
- l’incarico a consulenti e collaboratori esterni è conferito per iscritto, con indicazione del compenso pattuito e dell’oggetto contenuto della prestazione;
- al termine dell’incarico è richiesto al consulente ed al collaboratore di dettagliare per iscritto le prestazioni effettuate attraverso appositi “Verbali di intervento”;
- non sono corrisposti compensi o parcelle a consulenti e collaboratori in misura diversa da quella concordata per iscritto, o in ogni caso non congrua rispetto alle prestazioni rese alle Società o per prestazioni non conformi a quelle indicate nell’incarico conferito, alle condizioni o prassi esistenti sul mercato o alle tariffe professionali vigenti per la categoria interessata;
- ai contratti che regolano i rapporti con i consulenti e collaboratori esterni sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto nel presente Modello nella Parte Generale, e che indicano chiare conseguenze contrattuali in caso di mancato rispetto di detti adempimenti.

Per le operazioni riguardanti **la gestione delle partnership**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- i soggetti con i quali le Società sviluppano relazioni di partnership sono scelti in base a requisiti di professionalità, indipendenza e competenza, previa valutazione delle Società condivisa con il Direttore Generale;
- ai contratti che regolano i rapporti con i consulenti e collaboratori esterni sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto nel presente Modello nella Parte Generale, e che indicano chiare conseguenze contrattuali in caso di mancato rispetto di detti adempimenti;
- in caso di partnership con soggetti non accreditati presso le Regioni e/o i Fondi Interprofessionali, inoltre, sono applicati gli ulteriori presidi di controllo di cui alla sezione E.3 della presente Parte Speciale, con riferimento all’attività sensibile gestione delle partnership.

Per le operazioni di **gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali** (es. autovetture, cellulari, personal computer, carte di credito), sono applicati i seguenti presidi di controllo:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 17 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- l'assegnazione del bene strumentale è debitamente autorizzata dal Direttore Generale, attraverso un apposito modulo in ragione del ruolo e della mansione del personale beneficiario ed attraverso formale richiesta dell'interessato;
- sono identificati i benefit concessi (es. modello auto, cellulare, ecc.);
- viene mantenuto un inventario aggiornato dei beni attribuiti agli assegnatari;
- sono previsti casi di revoca del bene assegnato in caso di violazione delle procedure o regolamenti aziendali durante il loro utilizzo.

Per le **operazioni di gestione delle risorse finanziarie** (ad esempio, incassi, pagamenti, note spese), sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- la movimentazione delle risorse finanziarie viene effettuata dal legale rappresentante e/o dai soggetti delegati con apposita procura;
- le deleghe interne ad operare sui conti correnti societari tramite home banking sono stabilite dal Direttore Generale e controllate dallo stesso o dai soggetti delegati con apposita procura;
- le operazioni che comportano l'utilizzo o l'impiego di risorse finanziarie hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile e assoggettate ad un controllo periodico del Direttore Amministrativo;
- per la gestione dei flussi in entrata e in uscita, sono utilizzati esclusivamente i canali bancari e di altri intermediari finanziari accreditati e sottoposti alla disciplina dell'Unione Europea o enti creditizi/finanziari situati in uno Stato extracomunitario che impongono obblighi equivalenti a quelli previsti dalle leggi sul riciclaggio e prevedono il controllo del rispetto di tali obblighi. Con espressa autorizzazione del Direttore Generale possono essere effettuati in contanti pagamenti o incassi che non superino le somme gestite attraverso la piccola cassa;
- gli incassi e i pagamenti delle Società nonché i flussi di denaro sono sempre tracciabili e provabili documentalmente;
- sono definiti da parte ai contratti che regolano i rapporti con i consulenti e collaboratori esterni sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto nel presente Modello nella Parte Generale, e che indicano chiare conseguenze contrattuali in caso di mancato rispetto di detti adempimenti del Direttore Generale i limiti e le tipologie di spesa rimborsabili per le trasferte e/o per le altre spese per conto delle Società (es. spese di rappresentanza);

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 18 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- Il Direttore Generale e/o coloro che hanno apposita procura autorizzano ex ante o ex post (a seconda delle tipologie di trasferte, missioni o viaggi al di fuori dei consueti luoghi di lavoro) le note spese ai soggetti richiedenti.

Per le operazioni **di gestione del processo di selezione del personale**, sono applicati i seguenti presidi di controllo in conformità alla procedura “selezione del personale”:

- i candidati sono sottoposti ad un colloquio conoscitivo/individuale e ad un colloquio tecnico, in entrambi sono considerate anche le attitudini etico-comportamentali degli stessi;
- le valutazioni dei candidati sono formalizzate in apposita documentazione di cui è garantita l’archiviazione;
- sono preventivamente accertati e valutati i rapporti, diretti o indiretti, tra il candidato e la PA;
- il personale neoassunto è tenuto a sottoscrivere il Codice Etico ed il Modello predisposto dalla Società;
- sono effettuate interviste di debriefing per il personale dimissionario.

PARTE SPECIALE

B

DELITTI INFORMATICI

E DI

TRATTAMENTO

ILLECITO DEI DATI

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 20 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

B. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

Oggetto di tutela per la disciplina in esame sono i *sistemi informatici* (da intendersi come “qualsiasi apparecchiatura, dispositivo, gruppo di apparecchiature o dispositivi, interconnesse o collegate, una o più delle quali, in base ad un programma, eseguono l’elaborazione automatica di dati” - art. 1 Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001) o i *dati informatici* – da intendersi come “qualunque rappresentazione di fatti, informazioni o concetti in forma idonea per l’elaborazione con un sistema informatico, incluso un programma in grado di consentire ad un sistema informatico di svolgere una funzione”.

Si riporta inoltre, sottolineare la differenza tra il concetto di “sistema informatico” e quella di “sistema telematico”: il primo è infatti l’insieme dei componenti hardware e software che consentono il trattamento automatico dei dati, ossia l’apparecchiatura che viene comunemente chiamata computer unitamente ai programmi e dati necessari per il funzionamento. Allorché invece due o più sistemi informatici siano collegati tra loro per mezzo di reti di telecomunicazione, gli stessi danno vita ad un “sistema telematico”, la cui caratteristica è la capacità di scambiare dati, ossia il trasferimento a distanza di informazioni ed elaborazioni: il miglior esempio è quello della rete internet. In sostanza, la “telematica” nasce dall’esigenza di applicare il sistema di “telecomunicazione” alla “informatica”.

TIPOLOGIA DI REATI

L’art. 7 della legge 48/2008 ha introdotto nel Decreto l’art. 24-bis “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, che riconduce la responsabilità amministrativa degli enti ai reati di seguito individuati:

- **Documenti informatici (art. 491 - bis c.p.);**
- **Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 - quater c.p.);**
- **Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 - quinquies c.p.)**
- **Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 – quater c.p.);**
- **Installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 - quinquies c.p.);**
- **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 - bis**

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 21 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

c.p.)

- **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo**
- **Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 - ter c.p.)**
- **Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 - quater c.p.)**
- **Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 - quinquies c.p.)**
- **Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 - quinquies c.p.)**

ATTIVITÀ SENSIBILI

In seguito al processo di Risk assesment condotto, la Società ha individuato le seguenti attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni reati identificati nell'art. 24 bis del Decreto:

- Gestione del Sistema informatico/telematico con particolare riferimento alle seguenti Attività a rischio:
 - Installazione/ Mantenimento apparati informatici (software e hardware).
 - Gestione dei profili utente e del processo di autenticazione
 - Accessi ai sistemi informatici/telematici.
- Utilizzo di sistemi informatici/telematici a supporto dell'attività lavorativa con particolare riferimento alla seguente Attività a rischio:
 - Accesso a sistemi informatici/telematici esterni.

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Per le operazioni riguardanti **la gestione dei sistemi informativi e della documentazione digitale e la gestione di accessi, account e profili**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- sono formalmente individuati ed incaricati da parte del Direttore Generale i soggetti che possono utilizzare le *password* per l'accesso ai siti degli enti istituzionali nonché alle caselle di posta elettronica certificata della società;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 22 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- l'operatore autorizzato ad accedere tramite *password* intestate alla Società si impegna a non comunicarle a terzi;
- i codici identificativi (*user-id*) per l'accesso alle applicazioni ed alla rete sono individuali ed univoci;
- i criteri e le modalità per la creazione, la selezione e l'utilizzo (es. lunghezza minima, regole di complessità, scadenza) delle *password* di accesso alla rete, alle applicazioni, al patrimonio informativo aziendale e ai sistemi critici o sensibili sono definiti dal Regolamento per l'utilizzo degli Strumenti e Servizi informatici di ErgonGroup, disponibile a tutti gli utenti sul sito intranet aziendale;
- gli accessi effettuati dagli utenti, in qualsiasi modalità, ai dati, ai sistemi ed alla rete sono oggetto di verifiche periodiche;
- le applicazioni tengono traccia delle modifiche ai dati compiute dagli utenti;
- sono definiti i criteri e le modalità per l'assegnazione, la modifica e la cancellazione dei profili utente;
- con l'assegnazione del profilo, è prevista la sottoscrizione, da parte degli utenti, di una dichiarazione avente ad oggetto la presa visione del Regolamento per l'utilizzo degli strumenti e servizi informatici di ErgonGroup nonché la designazione ad incaricato del trattamento, oltre all'accettazione dei principi fondamentali del Codice Etico;
- sono eseguite verifiche periodiche dei profili utente al fine di verificare che siano coerenti con le responsabilità assegnate;
- le firme digitali tramite CRS card sono effettuate unicamente da soggetti delegati dall'Amministratore Unico;
- la documentazione riguardante ogni singola attività è archiviata allo scopo di garantire la completa tracciabilità della stessa;
- i contratti di assistenza tecnico-informatica prevedono apposite clausole che indicano:
 - chiare conseguenze contrattuali in merito al mancato rispetto degli obblighi contrattuali derivanti dall'accettazione dei principi fondamentali del Codice Etico e del Modello;
 - la precisa indicazione delle attività effettuate (es. gestione profili utente, verifiche sicurezza rete, ecc.);
 - l'impegno per la controparte a non violare le disposizioni di legge in materia di diritto d'autore, nonché la manleva delle Società in caso di violazioni.

PARTE SPECIALE

C

DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA E TRANSAZIONALI

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 24 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

C. DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA e TRANSNAZIONALI

TIPOLOGIA DI REATI

Con la Legge 15 luglio 2009 n. 94 “Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all’infiltrazione mafiosa nell’economia” che ha inserito l’art 24-ter “delitti di criminalità organizzata”, l’assetto del sistema 231 è nuovamente cambiato, considerato che la norma ha inserito tra i reati ascrivibili alle imprese anche i delitti di “criminalità organizzata”.

La norma dà rilevanza ai reati associativi, che fino all’inserimento della suddetta legge, erano presenti come reati presupposto solo se dotati del carattere della transnazionalità, ossia se commessi da un gruppo criminale organizzato in più di uno Stato o attraverso le altre condizioni espressamente previste dalla Legge 146/06.

Inoltre, con la nuova previsione legislativa, le fattispecie di reato contemplate hanno come loro fine l’interesse pubblico generale che non siano costituite organizzazioni permanenti criminose attraverso l’associazione di tre o più persone. In tal caso, si prescinde dalla natura dei singoli reati commessi o da commettere, da parte di tali associazioni. L’assenza, dunque, di una previsione specifica di delitti commessi attraverso lo strumento dell’associazione criminosa, comporta rischi particolari per le società rispetto a tutte le altre fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001. Infatti, l’ampiezza della norma che disciplina l’associazione criminosa potrebbe comportare un’estensione della responsabilità degli enti ad un numero indefinito di reati, anche quelli non previsti attualmente nel Decreto come reati presupposto, se commessi ad esempio “avvalendosi delle condizioni previste dall’art. 416 bis” (forza di intimidazione del vincolo associativo, condizione di assoggettamento e di omertà) o “al fine di agevolare l’associazione mafiosa”, con evidente violazione del principio di legalità. Questa mancata tipicità dei reati presupposto pone non pochi problemi per le società nella predisposizione dei modelli organizzativi; in particolare, nell’attività preliminare di mappatura delle attività aziendali sensibili, necessaria al fine di individuare i presidi idonei a prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001, non sembra possa essere tralasciata alcuna attività tipica aziendale in quanto tutte potenzialmente a rischio di commissione di reati associativi. Da ciò deriva una evidente difficoltà nell’individuazione dei presidi che una società deve porre in essere per prevenire il compimento dei suddetti reati nell’interesse o a vantaggio della stessa da parte dei propri dipendenti. Ciò posto, non può non omettersi di considerare che nell’ambito delle attività aziendali, Ergon Srl potrebbe astrattamente incorrere nella commissione di uno dei reati previsti dall’art. 24 ter.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 25 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

La presente Parte Speciale, pertanto, si rivolge ad Amministratori, Organi sociali, Dirigenti, Dipendenti di Ergon Srl, nonché a Consulenti e Collaboratori, soggetti a vigilanza, affinché adottino condotte conformi ai principi di riferimento di seguito enunciati, al fine di prevenire i reati previsti dall'art. 24-ter D.Lgs 231/2001, anche nella forma del concorso ex art. 110 c.p.

Sulla base delle analisi condotte sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i seguenti delitti di criminalità organizzata:

- **associazione per delinquere (art. 416 c.p.);**
- **associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.);**
- **delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p., ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo.**
- **Scambio elettorale politico-mafioso (art 416 ter c.p.)**
- **Sequestro di persona a scopo di estorsione (art 630 c.p.)**

Nell'ambito della più ampia definizione di Reati di Criminalità Organizzata Transnazionale, costituiscono reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, quelli indicati all'articolo 10 della Legge n. 146/2006, di seguito elencati:

- **associazione per delinquere (art. 416 c.p.), nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'art. 3 della Legge n. 146/06;**
- **associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'art. 3 della Legge n. 146/06;**
- **associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, DPR 23 gennaio 1973, n. 43);**
- **associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309), nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'art. 3 della Legge n. 146/06;**
- **disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286), nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'art. 3 della Legge n. 146/06;**
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.), nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'art. 3 della Legge n. 146/061;**
- **favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), nell'ipotesi in cui assuma i caratteri transnazionali di cui all'art. 3 della Legge n. 146/06.**

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 26 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

ATTIVITÀ SENSIBILI

I delitti di cui all'art. 24 *ter* del Decreto non sembrano poter essere ricollegati a specifiche attività svolte in concreto dalla società, questo a causa:

- della loro natura, per ampia parte, di reati associativi (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso anche straniera) o fortemente collegati a reati associativi (scambio elettorale politico-mafioso, delitti commessi avvalendosi delle modalità di cui all'art. 416 bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso), che puniscono perciò anche solo l'accordo di più persone volto alla commissione di un numero e di un tipo indeterminato di delitti;
- del fatto che i reati associativi, essendo per definizione costituiti dall'accordo volto alla commissione di qualunque delitto, estendono il novero dei c.d. reati presupposto ad un numero indeterminato di figure criminose, per cui qualsiasi attività svolta da Ergon Srl potrebbe comportare la commissione di un delitto – e la conseguente responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 – “tramite” un'associazione per delinquere.

Sebbene, però, tali reati risultino essere, come detto sin qui, non riconducibili a specifiche attività concretamente svolte dalla Società – e, quindi, alle relative procedure operative – gli stessi possono essere astrattamente commessi tanto da soggetti apicali che da subordinati. Con riferimento a tale aspetto, assume rilevanza il sistema di prevenzione già in essere.

Si è infatti ritenuto che, per la prevenzione di detti reati, possano svolgere un'adeguata funzione preventiva i presidi di *corporate governance* già in essere, nonché i principi presenti nel Codice Etico, che costituiscono lo strumento più adeguato per reati come l'associazione per delinquere di cui all'art. 416 c.p., per l'impossibilità di inquadrare all'interno di uno specifico sistema di controlli il numero pressoché infinito di comportamenti che potrebbero essere commessi mediante il vincolo associativo.

Nondimeno, attraverso un'attività di *risk assessment* la Società ha comunque individuato nei rapporti commerciali e professionali con altri enti l'ambito in cui soggetti riconducibili ad associazioni criminose, o che comunque svolgono attività illecite, possono entrare in contatto e gestire attività di impresa con la Società stessa. Ergon Srl ha quindi individuato la seguente attività sensibile, nell'ambito della quale, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei delitti di criminalità organizzata previsti dall'art. 24 *ter* del Decreto:

- gestione delle *partnership*.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 27 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Per le operazioni riguardanti la **gestione delle *partnership***, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- i soggetti con i quali la Società sviluppa relazioni di *partnership* sono scelti in base ai requisiti di professionalità, indipendenza e competenza;
- ai contratti che regolano i rapporti di *partnership* sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono comunicati alle controparti secondo quanto previsto dal paragrafo 11 della Parte Generale, e che indicano chiare conseguenze contrattuali in seguito al mancato rispetto di detti adempimenti;
- in caso di *partnership* con soggetti non accreditati presso le Regioni e/o i Fondi Interprofessionali, inoltre, sono applicati gli ulteriori presidi di controllo di cui alla sezione E.3 della presente Parte Speciale, con riferimento all'attività sensibile **gestione delle *partnership***.

PARTE SPECIALE

D

REATI SOCIETARI

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 29 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

D. REATI SOCIETARI

TIPOLOGIA DI REATI

I reati societari possono configurarsi nella forma consumata o tentata (ex art. 56 c.p.) e nella forma del concorso di persone (ex art. 110 c.p.) e rilevano, ai fini del D. Lgs. 231/2001, se commessi “nell’interesse o a vantaggio della società”. Dopo il primo inserimento, nel 2015 la legge n. 69/2015, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali previsto dall’ art. 2621 c.c. ed introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate variando l’art. 2622 c.c.

Ulteriore innovazione all’art 25 ter del Dlgs 231/01, è stata poi apportata dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 che ha modificato il reato di corruzione tra privati di cui all’art. 2635 c.c. ed inserito il nuovo reato di istigazione alla corruzione tra privati di cui all’art 2635 bis c.c. Con specifico riferimento al reato di cui all’art. 2635 c.c., la nuova formulazione estende il novero dei soggetti attivi includendo tra gli autori del reato, oltre a coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione o di controllo, anche coloro che svolgono attività lavorativa con l’esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati. Con la nuova formulazione si ampliano le condotte a cui perviene all’accordo corruttivo includendo nella corruzione passiva anche la sollecitazione del denaro o di altra utilità non dovuti da parte del soggetto “intraneo”, qualora ad essa segua la conclusione dell’accordo corruttivo mediante promessa o dazione di quanto richiesto; ed estendendo altresì la fattispecie di corruzione attiva all’offerta delle utilità non dovute da parte dell’estraneo, qualora essa venga accettata dal soggetto “intraneo”. Inoltre, tra le modalità della condotta, sia nell’ipotesi attiva che in quella passiva, viene prevista la commissione della stessa per interposta persona.

Infine in relazione al reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale, disponendo contestualmente l’abrogazione dell’art. 2624, poiché l’art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 fa espresso richiamo all’art. 2624 c.c. quale presupposto dell’illecito amministrativo, l’abrogazione della norma del codice civile, non accompagnata dall’integrazione dell’art. 25-ter con il riferimento alla nuova fattispecie dell’art. 27 del D.lgs. 39/2010 dovrebbe determinare, quale conseguenza, la non applicabilità della sanzione amministrativa ex D.lgs. 231/2001 al nuovo reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale. La mancanza di precedenti giurisprudenziali sul punto induce, tuttavia, in un’ottica prudenziale, a tener conto anche di tale fattispecie

Sulla base delle analisi condotte sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i seguenti

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 30 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

reati societari:

- **false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);**
- **fatti di lieve entità (art. 2621- bis c.c.);**
- **false comunicazioni sociali in danno delle società quotate (art. 2622 c.c.);**
- **falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 2624 c.c.);**
- **impedito controllo (art. 2625 c.c.);**
- **indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);**
- **illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);**
- **illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.);**
- **operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);**
- **corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);**
- **formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);**
- **aggiotaggio (art. 2637 c.c.);**
- **ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);**
- **istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);**

ATTIVITÀ SENSIBILI

L'analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività nel cui ambito potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie dei delitti richiamati dall'art. 25 *bis* e 25 *bis-1* del D. Lgs. 231/01. Qui di seguito sono elencati i processi esaminati:

- rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci ed in altri documenti d'impresa;
- gestione dei rapporti con i soci, il collegio sindacale ed il revisore;
- rapporti con la società beneficiaria dell'attività formativa finalizzati alla successiva attività di rendicontazione verso la Pubblica Amministrazione;
- rapporti infragruppo e con le società controllate;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 31 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- organizzazione ed erogazione di attività di consulenza;
- gestione delle partnership;
- gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali (es. autovetture, cellulari, personal computer, carte di credito);
- gestione delle risorse finanziarie (es. incassi, pagamenti, note spese);
- gestione del processo di selezione del personale;
- selezione dei fornitori e acquisto di beni e servizi.

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Per le operazioni riguardanti la rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti societari, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- tutte le operazioni di rilevazione e registrazione delle attività di impresa sono effettuate con correttezza e nel rispetto dei principi di veridicità e completezza;
- la rilevazione, la trasmissione e l'aggregazione delle informazioni contabili finalizzate alla predisposizione delle comunicazioni sociali avvengono esclusivamente tramite modalità che possono garantire la tracciabilità dei singoli passaggi del processo di formazione dei dati e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema;
- eventuali modifiche alle poste di bilancio o ai criteri di contabilizzazione delle stesse devono essere autorizzate dal Direttore Generale;
- la richiesta da parte di chiunque di ingiustificate variazioni dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile o di variazione quantitativa dei dati rispetto a quelli già contabilizzati in base alle procedure operative della Società, è oggetto di immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza;
- le bozze del bilancio e degli altri documenti contabili sono messi a disposizione dell'Amministratore Unico con ragionevole anticipo rispetto alla data prevista per l'approvazione del bilancio
- l'incarico agli eventuali professionisti esterni che supportano la Società in tali attività è conferito per iscritto, con indicazione puntuale del contenuto della prestazione e dei corrispettivi allo stesso dovuti;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 32 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- al contratto che regola i rapporti con il professionista esterno sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono comunicati allo stesso e che indicano chiare conseguenze contrattuali in seguito al mancato rispetto di detti adempimenti.

Per le operazioni riguardanti la **gestione dei rapporti con i soci ed il revisore**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- le richieste e le trasmissioni di dati e informazioni, nonché ogni rilievo, comunicazione o valutazione espressa dal revisore sono documentate e conservate a cura del Direttore Amministrativo;
- tutti i documenti relativi ad operazioni all'ordine del giorno delle riunioni dell'Assemblea o, comunque, relativi a operazioni sulle quali il revisore è tenuto ad esprimere un parere, sono comunicati e messi a disposizione con ragionevole anticipo rispetto alla data della riunione;
- è garantito ai soci e al revisore il libero accesso alla contabilità aziendale e a quanto altro richiesto per un corretto svolgimento dell'incarico.

Per le operazioni riguardanti i **rapporti con la società beneficiaria dell'attività formativa finalizzati alla successiva attività di rendicontazione verso la Pubblica Amministrazione (nell'ambito dell'attività di gestione di progetti finanziati)**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- per incontri particolarmente rilevanti con rappresentanti delle società beneficiarie dell'attività formativa è richiesta l'autorizzazione preventiva allo svolgimento dell'incontro da parte del Direttore Commerciale;
- è prevista una rendicontazione degli incontri particolarmente rilevanti con rappresentanti delle società beneficiarie dell'attività formativa attraverso la redazione di un verbale/memo, con l'indicazione del rappresentante della società incontrato, dell'oggetto dell'incontro, ecc;
- la documentazione viene conservata in un apposito archivio, anche informatico, con modalità tali da impedirne la modifica successiva, se non con apposita evidenza, al fine di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.
- il Responsabile dell'Ufficio Gestione provvede a verificare la corrispondenza della documentazione prodotta ai requisiti del bando;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 33 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- l'ufficio Preventivazione e Consuntivazione elabora il rendiconto economico e provvede ad inserire la documentazione nel server aziendale;
- l'attività eseguita, documentata attraverso la compilazione dei Modelli forniti dagli enti eroganti il finanziamento, è archiviata sul server aziendale.

Per le operazioni riguardanti l'**organizzazione ed erogazione di attività di consulenza**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- in conformità alla "PGQ -08 Commerciale", sono preventivamente definiti:
 - le attività svolte ai fini della ricerca di nuovi clienti;
 - i criteri da utilizzare ai fini della determinazione di un prezzo massimo di offerta per singolo prodotto o servizio;
 - i livelli di autorizzazione necessari ai fini dell'approvazione del prezzo e degli eventuali sconti;
- lo svolgimento di attività di consulenza a clienti, è gestita in conformità alla procedura "PGQ 03 - Erogazione";
- viene redatto dal Responsabile di Progetto il Piano di Commessa che viene comunicato ed approvato dal Responsabile del Project Management;
- lo svolgimento di attività di consulenza a clienti, inclusa l'effettiva erogazione, è oggetto di verifica da parte della funzione Gestione Consulenza. Eventuale erogazione e gestione di consulenza oggetto di finanziamento di Enti Pubblici è oggetto di verifica da parte della funzione Gestione Consulenza e dell'ufficio amministrazione.
- l'espletamento dell'attività di controllo avviene periodicamente. In particolare, i controlli sono effettuati all'inizio della consulenza, nel corso della stessa e in fase di consegna degli "output" della attività;
- ai contratti d'opera che regolano i rapporti con eventuali collaboratori esterni, coinvolti nella attività di consulenza a terzi, sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati e che indicano chiari effetti contrattuali in merito al mancato rispetto di detti adempimenti.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 34 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Per le operazioni riguardanti il conferimento e gestione delle consulenze e dei contratti di collaborazione anche per attività di docenze e di coordinamento esterno, la gestione delle *partnership*, la gestione dei beni strumentali e delle utilità aziendali (es. autovetture, cellulari, personal computer, carte di credito), la gestione delle risorse finanziarie (es. incassi, pagamenti, note spese) e la gestione del processo di selezione del personale sono applicati i presidi di controllo di cui alla sezione A.3 della presente Parte Speciale, con riferimento alle corrispondenti attività sensibili.

Per le operazioni riguardanti la **selezione dei fornitori ed acquisto di beni e servizi**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- le operazioni che comportano l'utilizzo o l'impiego di risorse economiche o finanziarie hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile e assoggettate ad un controllo periodico del Direttore Amministrativo;
- per la gestione dei flussi in uscita, sono utilizzati esclusivamente i canali bancari e di altri intermediari finanziari accreditati e sottoposti alla disciplina dell'Unione Europea o enti creditizi/finanziari situati in uno Stato extracomunitario che impongono obblighi equivalenti a quelli previsti dalle leggi sul riciclaggio e prevedono il controllo del rispetto di tali obblighi. Con espressa autorizzazione del Direttore Generale possono essere effettuati in contanti pagamenti che non superino le somme gestite attraverso la piccola cassa;
- i pagamenti della Società nonché i flussi di denaro sono sempre tracciabili e provabili documentalmente;
- i fornitori sono selezionati come da indicazioni della procedura "PGQ 09 - Approvvigionamenti", che rimanda ad indicatori di anomalia che consentono di rilevare eventuali transazioni a "rischio" o "sospette" sulla base:
 - di cambiamenti frequenti della ragione sociale (più di 2 volte in un anno);

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 35 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- di cambiamenti frequenti delle coordinate bancarie (più di 2 volte in un anno);
 - della richiesta di pagamenti su conti correnti esteri nonostante la residenza in Italia;
 - della vendita di beni a un prezzo palesemente sproporzionato rispetto al valore di mercato;
 - del rifiuto di fornire indicazioni sulle modalità di pagamento;
 - della richiesta di pagamenti frazionati nonostante non sia previsto dal contratto.
- i criteri per la scelta e valutazione della controparte sono predeterminati dalla Società e, se del caso, aggiornati con regolare periodicità; la Società formalizza anche i criteri in base ai quali la controparte può essere cancellata dalle liste interne alla Società;
- i contratti che regolano i rapporti con i fornitori prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono comunicati alle controparti secondo quanto nella Parte Generale. Il contratto che regola il rapporto prevede altresì l'obbligo in capo alla controparte di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza e del responsabile interno.

PARTE SPECIALE

E

*REATI DI RICICLAGGIO,
RICETTAZIONE E
IMPIEGO DI BENI O
UTILITA' DI
PROVENIENZA
ILLECITA, NONCHE'
AUTORICLAGGIO*

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 37 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

E. RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

E.1. TIPOLOGIA DI REATI

Sulla base delle analisi condotte sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:

- **ricettazione (art. 648 c.p.);**
- **riciclaggio (art. 648 bis c.p.);**
- **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)**
- **autoriciclaggio (art. 648-ter. 1 c.p.)**

E.2. ATTIVITÀ SENSIBILI

Attraverso un'attività di *control & risk self assessment* sono state individuate le seguenti attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita previsti dall'art. 25 *octies* del Decreto:

- selezione dei fornitori ed acquisto di beni e servizi;
- gestione delle *partnership*;
- gestione delle risorse finanziarie.

E.3. DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Per le operazioni riguardanti la **selezione dei fornitori ed acquisto di beni e servizi e la gestione delle *partnership***, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- i fornitori sono selezionati come da indicazioni della procedura “PGQ – 09 Approvvigionamenti”, che rimanda ad indicatori di anomalia che consentono di rilevare eventuali transazioni a “rischio” o “sospette” sulla base:
 - di cambiamenti frequenti della ragione sociale (più di 2 volte in un anno);

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 38 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- di cambiamenti frequenti delle coordinate bancarie (più di 2 volte in un anno);
 - della richiesta di pagamenti su conti correnti esteri nonostante la residenza in Italia;
 - della vendita di beni a un prezzo palesemente sproporzionato rispetto al valore di mercato;
 - del rifiuto di fornire indicazioni sulle modalità di pagamento;
 - della richiesta di pagamenti frazionati nonostante non sia previsto dal contratto.
- i soggetti con i quali la Società sviluppa relazioni di *partnership* sono scelti in base ai requisiti di professionalità, indipendenza e competenza;
 - i soggetti non accreditati presso le Regioni e/o i Fondi Interprofessionali con i quali sono sviluppate relazioni di *partnership* sono selezionati tenendo conto di indicatori di anomalia che consentono di rilevare eventuali transazioni a “rischio” o “sospette” sulla base del:
 - profilo soggettivo della controparte (es. esistenza di precedenti penali, reputazione opinabile, ammissioni o dichiarazioni da parte della controparte in ordine al proprio coinvolgimento in attività criminose);
 - comportamento della controparte (es. comportamenti ambigui, mancanza di dati occorrenti per la realizzazione delle transazioni o reticenza a fornirli);
 - dislocazione territoriale della controparte (es. transazioni effettuate in paesi off-shore);
 - profilo economico-patrimoniale dell’operazione (es. operazioni non usuali per tipologia, frequenza, tempistica, importo, dislocazione geografica);
 - caratteristiche e finalità dell’operazione (es. uso di prestanomi, modifiche delle condizioni contrattuali standard, finalità dell’operazione).
 - i criteri per la scelta e valutazione della controparte sono predeterminati dalla Società e, se del caso, aggiornati con regolare periodicità; la Società formalizza anche i criteri in base ai quali la controparte può essere cancellata dalle liste interne alla Società;
 - i contratti che regolano i rapporti con i fornitori prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono comunicati alle controparti secondo quanto previsto nella Parte Generale. Il contratto che regola il rapporto prevede altresì l’obbligo in capo alla controparte di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 39 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

parte dell'Organismo di Vigilanza e del responsabile interno.

- ai contratti che regolano i rapporti di *partnership* sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono comunicati alle controparti secondo quanto previsto dal paragrafo 6.2.4 della Parte Generale, e che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto di detti adempimenti.

Per le operazioni riguardanti la **gestione delle risorse finanziarie**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- la movimentazione delle risorse finanziarie viene effettuata dall'Amministratore Unico e dai soggetti delegati con apposita procura; le deleghe interne ad operare sui conti correnti societari tramite *home banking* sono stabilite dal Direttore Generale e controllate dallo stesso o dai soggetti delegati con apposita procura;
- le operazioni che comportano l'utilizzo o l'impiego di risorse finanziarie hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile;
- per la gestione dei flussi in entrata e in uscita, sono utilizzati esclusivamente i canali bancari e di altri intermediari finanziari accreditati e sottoposti alla disciplina dell'Unione Europea o enti creditizi/finanziari situati in uno Stato extracomunitario che impongono obblighi equivalenti a quelli previsti dalle leggi sul riciclaggio e prevedono il controllo del rispetto di tali obblighi. Con espressa autorizzazione dell'Amministratore Unico possono essere effettuati in contanti pagamenti o incassi che non superino le somme gestite attraverso la piccola cassa;
- gli incassi e i pagamenti della Società nonché i flussi di denaro sono sempre tracciabili e provabili documentalmente.

PARTE SPECIALE

F

INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 41 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

F. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

TIPOLOGIA DI REATI

Sulla base delle analisi condotte è considerato potenzialmente applicabile alla Società il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

ATTIVITÀ SENSIBILI

La fattispecie di cui all'art. 377 bis c.p. risulta però essere non ricollegabile a specifiche attività d'impresa svolte dalla Società stessa, oltre che non inquadrabile in uno specifico sistema di controlli, posto che potrebbe essere commesso ad ogni livello aziendale ed in un numero pressoché infinito di modalità.

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Anche in questo caso, perciò, si ritiene che i principi contenuti nel Codice Etico costituiscano lo strumento più adeguato a prevenire la commissione di tale fattispecie.

Tutti i destinatari del Modello, quindi, al fine di evitare condotte che possano integrare il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, adottano prassi e comportamenti che siano rispettosi del Codice Etico; in particolare, i destinatari del Modello seguono i principi etici di Ergon Srl relativi ad i rapporti con l'Autorità Giudiziaria.

PARTE SPECIALE

G

REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME POSTE A TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 43 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

G. REATI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME POSTE A TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

REATI APPLICABILI

Sulla base delle analisi condotte sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i delitti di omicidio colposo e di lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli artt. 589 e 590, comma 3 c.p., richiamati dall'art. 25 septies del Decreto, sanzionano chiunque, per colpa, cagioni rispettivamente la morte di una persona ovvero le arrechi lesioni personali gravi o gravissime.

Per “lesione” si intende l’insieme degli effetti patologici costituenti malattia, ossia quelle alterazioni organiche e funzionali conseguenti al verificarsi di una condotta violenta: la lesione è grave se la malattia ha messo in pericolo la vita della vittima, ha determinato un periodo di convalescenza superiore ai quaranta giorni, ovvero ha comportato l’indebolimento permanente della potenzialità funzionale di un senso o di un organo. È gravissima se la condotta ha determinato una malattia probabilmente insanabile (con effetti permanenti non curabili) oppure ha cagionato la perdita totale di un senso, di un arto, della capacità di parlare correttamente o di procreare, la perdita dell’uso di un organo ovvero ha deformato o sfregiato il volto della vittima.

L’evento dannoso, sia esso rappresentato dalla lesione grave o gravissima o dalla morte, può essere perpetrato tramite un comportamento attivo (l’agente pone in essere una condotta con cui lede l’integrità di un altro individuo), ovvero mediante un atteggiamento omissivo (l’agente non interviene a impedire l’evento dannoso che ha il dovere giuridico di impedire). Un soggetto risponde della propria condotta omissiva, lesiva della vita o dell’incolumità fisica di una persona, soltanto se riveste nei confronti della vittima una posizione di garanzia (se ha, cioè, il dovere giuridico di impedire l’evento lesivo), che può avere origine da un contratto oppure dalla volontà unilaterale dell’agente. L’ordinamento individua nel datore di lavoro, il garante “dell’integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro” e la sua posizione di garanzia è comunque trasferibile ad altri soggetti, a patto che la relativa delega sia sufficientemente specifica, predisposta mediante atto scritto e idonea a trasferire tutti i poteri autoritativi e decisori necessari per tutelare l’incolumità dei lavoratori subordinati. Il prescelto a ricoprire l’incarico deve essere persona capace e competente per la materia oggetto del trasferimento di responsabilità. Di norma, quindi, si ravviserà una condotta attiva nel soggetto che svolge direttamente mansioni operative e che materialmente danneggia altri, mentre la condotta omissiva sarà usualmente ravvisabile nel soggetto che non ottempera agli obblighi di vigilanza e controllo (ad es. datore di lavoro, dirigente, preposto) e in tal modo non interviene ad impedire l’evento.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 44 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Sotto il profilo soggettivo, l'omicidio o le lesioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti dovranno essere realizzati mediante colpa: tale profilo di imputazione soggettiva può essere generico (violazione di regole di condotta cristallizzate nel tessuto sociale in base a norme di esperienza imperniate sui parametri della diligenza, prudenza e perizia) o specifico (violazione di regole di condotta positivizzate in leggi, regolamenti, ordini o discipline). In ciò vi è una profonda differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal D.Lgs. 231/2001, tutte punite a titolo di dolo: in tali casi è necessario che il soggetto agisca rappresentandosi e volendo la realizzazione dell'evento – conseguenza della propria condotta delittuosa, non essendo sufficiente un comportamento imprudente o imperito in relazione alla stessa.

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la condotta lesiva dell'agente che integra i reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime, deve essere necessariamente aggravata, ossia conseguire alla violazione di norme antinfortunistiche concernenti la tutela dell'igiene e la salute sul lavoro. Ai fini dell'implementazione del Modello è necessario comunque considerare che:

- il rispetto degli standard minimi di sicurezza previsti dalla normativa specifica di settore non esaurisce l'obbligo di diligenza complessivamente richiesto;
- è necessario garantire l'adozione di standard di sicurezza tali da minimizzare (e, se possibile, eliminare) ogni rischio di infortunio e malattia, anche in base alla miglior tecnica e scienza conosciute, secondo le particolarità del lavoro;
- non esclude tutte le responsabilità in capo alla persona fisica o all'ente il comportamento del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento, quando quest'ultimo sia da ricondurre, comunque, alla mancanza o insufficienza delle cautele che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio sotteso a un siffatto comportamento. La responsabilità è esclusa solo in presenza di comportamenti del lavoratore che presentino il carattere dell'eccezionalità, dell'abnormità o dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo, alle direttive organizzative ricevute e alla comune prudenza.

Sotto il profilo dei soggetti tutelati, le norme antinfortunistiche non tutelano solo i dipendenti, ma tutte le persone che legittimamente si introducono nei locali adibiti allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne i soggetti attivi, possono commettere queste tipologie di reato coloro che, in ragione della loro mansione, svolgono attività sensibili in materia.

Ad esempio:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 45 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- il lavoratore che, attraverso le proprie azioni e/o omissioni, può pregiudicare la propria ed altrui salute e sicurezza;
- il dirigente ed il preposto, ai quali possono competere, tra gli altri, i compiti di coordinamento e supervisione delle attività, di formazione e di informazione;
- il datore di lavoro quale principale attore nell'ambito della prevenzione e protezione.

Attività sensibili

Per definire preliminarmente le attività sensibili, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, occorre considerare le attività entro le quali si possono verificare gli infortuni e quelle nell'ambito delle quali può essere commesso, da parte di membri dell'organizzazione, il reato per violazione colposa della normativa e delle misure di prevenzione esistenti a tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tale fine, la Società ha reputato strategico trarre spunto da un'importanti strumento di controllo e di gestione:

- la Valutazione di rischi prevista dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza;

Attraverso la Valutazione dei rischi si sono individuate le condizioni ove, ragionevolmente, è possibile si manifestino degli eventi lesivi.

L'adozione efficace di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro realizzato in conformità con la Norma UNI ISO 45001:2018 è riconosciuta dal legislatore, nelle parti in cui può trovare applicabilità, come una modalità atta a cogliere gli obiettivi di corretta gestione della salute e sicurezza sul lavoro; pertanto, così come previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, un modello organizzativo realizzato secondo tale norma risulterebbe presumibilmente conforme ai fini esimenti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

La Società ha perciò tratto ispirazione dalla Norma UNI ISO 45001:2018, con l'obiettivo di controllare che le proprie attività siano, dal punto di vista della tutela della sicurezza e salute, conformi a quanto previsto da leggi, norme e regolamenti locali, nazionali ed europei e organizzare nel complesso l'intera struttura.

Le attività sensibili individuate con riferimento ai reati richiamati dall'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001 sono suddivise come segue:

- **attività a rischio di infortunio e malattia professionale**, mutuata dal documento di valutazione dei rischi aziendali di cui all'art. 28, D.Lgs. 81/2008, redatto dal datore di lavoro

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 46 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

ed intese come le attività dove potenzialmente si possono materializzare gli infortuni e le malattie professionali; ulteriori attività a rischio di infortunio o malattia possono essere individuate nella documentazione

- **attività a rischio di reato**, intese come le attività che possono potenzialmente originare i reati di cui all'art. 25 septies del Decreto, in quanto una loro omissione o un'inefficace attuazione potrebbero integrare una responsabilità colposa, e che costituiscono l'elemento centrale per adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici richiesti dalla normativa vigente sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'azione condotta dalle Società è stata quella di porre in essere un piano di control and risk self assessment per individuare le attività a rischio di reato e valutare per esse l'eventuale devianza dal sistema di gestione nella conduzione delle stesse.

Attività a rischio di infortunio e malattia professionale

Per ciascuna sede, attraverso attente indagini che intessano sia aspetti strutturali sia aspetti organizzativi, sono individuati i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Gli esiti di tali indagini, che consentono l'individuazione dei rischi che possono dare origine ad infortuni e malattie professionali, sono contenuti negli specifici documenti di valutazione dei rischi ove sono altresì indicate le misure di tutela atte alla loro eliminazione ovvero al loro contenimento. Le attività entro le quali possono verificarsi infortuni o malattie professionali sono quindi desunte dagli specifici documenti di valutazione dei rischi a cui questo elaborato rimanda.

I documenti di valutazione dei rischi sono costantemente aggiornati, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione, secondo le procedure previste dal presente Modello.

Attività a rischio reato

Le attività che possono potenzialmente originare i reati di cui all'art. 25 septies del Decreto, in quanto una loro omissione o un'inefficace attuazione potrebbe integrare una responsabilità colposa della Società, sono riportate di seguito. La loro individuazione è stata condotta in accordo con quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e tenendo conto dei requisiti previsti dalla Norma UNI ISO 45001:2018 cui il Modello è ispirato.

- Valutazione preliminare ed eventuale aggiornamento di tutti i rischi, compresi i rischi interferenziali; individuazione delle misure di tutela e delle risorse necessarie all'eliminazione ovvero al contenimento dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- definizione delle responsabilità;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 47 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- sorveglianza sanitaria (gestione delle attività dirette a garantire l'effettuazione della sorveglianza sanitaria prevista per ogni categoria lavorativa);
- formazione del personale generale e specifica;
- affidamento di lavorazioni a soggetti esterni;
- acquisto di attrezzature, macchinari ed impianti;
- manutenzione di attrezzature, macchinari ed impianti;
- definizione degli ambienti di lavoro per l'espletamento delle attività lavorative;
- gestione delle emergenze;
- procedure e/o istruzioni di lavoro per l'espletamento delle attività lavorative;
- misure di protezione collettiva e/o individuale atte a contenere o eliminare i rischi;
- misure di emergenza e i protocolli attuati in relazione all'emergenza sanitaria COVID19;
- coinvolgimento del personale nel mantenimento delle misure di prevenzione implementate ivi compresi quelli previsti in relazione all'emergenza sanitaria COVID19;
- coinvolgimento del personale nel mantenimento delle misure di prevenzione implementate nelle segnalazioni di eventuali anomalie.

L'elenco delle attività sensibili è periodicamente aggiornato, in relazione a nuove ed eventuali esigenze di prevenzione, secondo le procedure previste dal Modello.

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Il Modello non intende sostituirsi alle prerogative e responsabilità di legge disciplinate in capo ai soggetti individuati dal D.Lgs. 81/2008 e dalla normativa ulteriormente applicabile nei casi di specie.

Costituisce, invece, un presidio ulteriore di controllo e verifica dell'esistenza, efficacia ed adeguatezza della struttura e organizzazione posta in essere in ossequio alla normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica e tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Tutti i Destinatari del Modello, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, nella Normativa Antinfortunistica al fine di prevenire il verificarsi dei reati di omicidio e lesioni colposi, sopra identificati.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione i principi di comportamento individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, la documentazione relativa alla tutela ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro (ivi compresi il Documento di Valutazione dei Rischi nonché le procedure di gestione delle emergenze) attraverso cui si individuano le situazioni ove ragionevolmente è possibile si manifestano degli eventi lesivi

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 48 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

riconducibili all'attività lavorativa.

Presupposti essenziali del Modello al fine della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro sono il rispetto di alcuni principi e la tenuta di determinati comportamenti da parte dei lavoratori della

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 49 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Società, nonché dagli eventuali soggetti esterni che si trovino legittimamente presso i locali della Società stesso. In particolare, ciascun lavoratore, ciascun soggetto e più in generale ogni destinatario del presente Modello che si trovi legittimamente presso la Società ovvero la cui attività ricada sotto la responsabilità della stessa dovrà:

- conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti dal datore di lavoro non adottare comportamenti imprudenti quanto alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza;
- rispettare la normativa e le procedure aziendali interne al fine della protezione collettiva ed individuale, esercitando in particolare ogni opportuno controllo ed attività idonee a salvaguardare la salute e la sicurezza dei collaboratori esterni e/o di persone estranee, eventualmente presenti sul luogo di lavoro;
- intervenire direttamente, a fronte di un pericolo rilevato e nei soli casi di urgenza, compatibilmente con le proprie competenze e possibilità;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti;
- sottoporsi agli interventi formativi previsti;
- contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.
- rispettare le regole e i protocolli impartiti dalla Società ed emessi sia in via ordinaria che in caso di emergenza, ivi compresi eventuali Protocolli adottati in relazione all'emergenza sanitaria COVID19.

A questi fini è fatto divieto di:

- rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

PARTE SPECIALE

H

DELITTI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 51 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

H. DELITTI IN MATERIA DI DIRITTO D'AUTORE

TIPOLOGIA DEI REATI

Sulla base delle analisi condotte sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i delitti in materia di violazione del diritto d'autore:

- **art. 171, comma 1, lett. a bis), L. 633/1941;**
- **art. 171 bis, L. 633/1941;**
- **art. 171 ter, L. 633/1941.**

ATTIVITÀ SENSIBILI

Attraverso un'attività di *Risk assessment* la Società ha individuato le attività sensibili di seguito elencate, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dall'art. 25 *novies* del Decreto:

- definizione, realizzazione e gestione del materiale utilizzato per la formazione, anche di proprietà altrui;
- gestione della comunicazione aziendale anche attraverso internet;
- gestione delle licenze software.

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Per le operazioni riguardanti la definizione, realizzazione e gestione del materiale utilizzato per la formazione, anche di proprietà altrui, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- i contratti d'opera che regolano i rapporti con i docenti prevedono apposite clausole che impongono:
 - la conformità del materiale formativo a leggi e normative ed in particolare alle disposizioni di cui alla L. 633/1941;
 - la manleva per la Società in caso di violazioni commesse dai docenti stessi
- ai contratti che regolano i rapporti con i docenti sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto nella Parte Generale, e che indicano chiare conseguenze contrattuali in seguito al mancato rispetto di detti adempimenti;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 52 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- i docenti danno avviso ai fruitori dei corsi, durante i corsi stessi, del divieto di compiere violazioni del diritto d'autore relative ai materiali utilizzati (es. fotocopie di testi, diffusione di opere tramite internet, ecc.).

Per le operazioni riguardanti la **gestione della comunicazione aziendale anche attraverso internet** sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- le opere protette da diritto d'autore acquistate dalla Società, anche ai fini dell'attività comunicativa (esempio gestione dei loghi, immagini, suoni o altre proprietà), sono catalogate in un apposito *database* che comprende i seguenti dati:
 - elenco/descrizione dei loghi, immagini, suoni o altre proprietà per i quali sono stati acquisite le licenze d'uso;
 - data di acquisto della licenza;
 - data di scadenza della licenza;
 - tipo di utilizzo autorizzato dal contratto di licenza (es. sito internet, utilizzo per brochure e relativo numero di copie massime utilizzabili, etc.);
- sono periodicamente eseguite verifiche sul materiale caricato sul sito internet della Società o del Gruppo al fine di verificare la conformità dello stesso alla normativa in materia di diritto d'autore e la legittimazione della Società ad utilizzarlo.

Per le operazioni riguardanti la **gestione delle licenze software**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- i criteri e le modalità per la gestione dei sistemi software prevedono la compilazione e manutenzione di un inventario aggiornato del software in uso presso la Società;
- sono periodicamente effettuate verifiche sui software installati e sulle memorie di massa dei sistemi in uso al fine di controllare la presenza di software proibiti e/o non licenziato e/o potenzialmente nocivi;
- la documentazione riguardante ogni singola attività è archiviata allo scopo di garantire la completa tracciabilità della stessa;
- ai contratti che regolano i rapporti con i docenti sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto nella Parte Generale, e che indicano chiare conseguenze contrattuali in seguito al mancato rispetto di detti adempimenti;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 53 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

- i docenti danno avviso ai fruitori dei corsi, durante i corsi stessi, del divieto di compiere violazioni del diritto d'autore relative ai materiali utilizzati (es. fotocopie di testi, diffusione di opere tramite internet, ecc.).

PARTE SPECIALE

I

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 55 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

I. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

TIPOLOGIA DEI REATI

Sulla base delle analisi condotte sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i delitti contro l'industria e il commercio ed in particolare:

- **Delitto di turbata libertà dell'industria e del commercio (Art. 513 c.p.)**
- **Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513 bis c.p.)**
- **Frodi contro le industrie nazionali (art. 524 c.p)**

Si possono escludere, dato il tipo di attività esercitata da Ergon le altre fattispecie contemplate nell'art 25, art. 25-comma 1 e 25 bis D.Lgs. 231/2001).

ATTIVITÀ SENSIBILI

Attraverso un'attività di *risk assessment* la Società ha individuato le seguenti attività sensibili, nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei delitti previsti dagli artt. 25-comma 1 e 25 bis del Decreto:

- Gestione dei rapporti e dell'acquisto di beni e servizi con fornitori;
- Attività di Marketing

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

In riferimento alla Gestione dei rapporti e dell'acquisto di beni e servizi con fornitori, in generale, l'espresso divieto di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che - considerati individualmente o collettivamente - integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 25 bis 1 e undecies del Decreto);
- violare i principi e le procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare, è vietato ai soggetti Destinatari del Modello, sopra indicati di:

- impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio con violenza sulle cose o con mezzi fraudolenti;
- compiere atti di concorrenza con violenza o minaccia durante l'esercizio dell'attività commerciale;
- porre in vendita nel mercato nazionale o estero prodotti industriali con nomi, marchi o segni

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 56 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

distintivi alterati, cagionando un danno all'industria nazionale;

- consegnare all'acquirente merce configurante l'ipotesi di aliud pro alio;
- vendere o mettere in circolazione prodotti industriali con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, al fine di ingannare il compratore, sull'origine, provenienza o qualità delle stesse;
- detenere o mettere in circolazione prodotti industriali realizzati usurpando titoli di proprietà industriali od in violazione degli stessi.

In riferimento alla Gestione dei rapporti con i fornitori ed in particolare per le operazioni riguardanti la definizione, realizzazione e gestione del materiale utilizzato per la formazione, anche di proprietà altrui, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- i contratti d'opera che regolano i rapporti con i docenti prevedono apposite clausole che impongono:
 - la conformità del materiale formativo a leggi e normative ed in particolare alle disposizioni di cui alla L. 633/1941;
 - la manleva per la Società in caso di violazioni commesse dai docenti stessi
- ai contratti che regolano i rapporti con i docenti sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto nella Parte Generale, e che indicano chiare conseguenze contrattuali in seguito al mancato rispetto di detti adempimenti;
- i docenti danno avviso ai fruitori dei corsi, durante i corsi stessi, del divieto di compiere violazioni del diritto d'autore relative ai materiali utilizzati (es. fotocopie di testi, diffusione di opere tramite internet, ecc.).

PARTE SPECIALE

L

REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 58 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

L. REATI CONTRO LA PERSONALITA' INIDIVIDUALE

REATI APPLICABILI

Sulla base delle analisi condotte sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i seguenti reati contro la personalità individuale, annoverati nell'art. 25 quinquies del Decreto:

- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
- Pornografia Virtuale (art. 600 quater 1 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis) [Articolo aggiunto dalla L. 199/16, art. 1]

ATTIVITA' SENSIBILI

Attraverso l'attività di Risk assessment sono stati analizzati i processi societari; l'attività condotta ha rilevato che le suddette fattispecie di reato sono riconducibili ai seguenti processi sensibili:

- Information Technology;
- Selezione e Assunzione del Personale.

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

Per le operazioni riguardanti il sistema di Information Technology ed in particolare **la gestione dei sistemi informativi e della documentazione digitale e la gestione di accessi, account e profili**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- i codici identificativi (*user-id*) per l'accesso alle applicazioni ed alla rete sono individuali ed univoci;
- i criteri e le modalità per la creazione, la selezione e l'utilizzo (es. lunghezza minima, regole di complessità, scadenza) delle *password* di accesso alla rete, alle applicazioni, al patrimonio informativo aziendale e ai sistemi critici o sensibili sono definiti tramite il Regolamento sull'uso degli Strumenti e Servizi Informatici di Ergon Group, comunicato a tutti gli utenti;
- sono definiti i criteri e le modalità per l'assegnazione, la modifica e la cancellazione dei profili utente;
- il sistema di accesso alla rete aziendale ed internet limita e blocca gli accessi degli utenti a siti non protetti, o pericolosi, o trattanti argomenti contrari al decoro, all'onore, alla fede pubblica o a sfondo sessuale, violento, pornografico o pedopornografico;
- gli utenti che accedono al sistema informatico aziendale e in particolare coloro che sono anche destinatari del Modello, conoscono le conseguenze in merito al mancato rispetto degli obblighi derivanti dall'accettazione dei principi fondamentali del Codice Etico e del Modello;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 59 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

Per le operazioni di gestione del processo di **selezione del personale**, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- in sede di assunzione del personale la Società prevede e applica il rispetto delle norme giuslavoristiche e degli accordi sindacali per l'assunzione e il rapporto di lavoro in generale e il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro ed in ogni caso deve essere posta particolare attenzione a situazioni lavorative anormali o abnormi;
- i lavoratori assunti direttamente dalla Società sia a tempo determinato che indeterminato e i lavoratori somministrati devono fornire copia del codice fiscale, carta di identità, permesso di soggiorno (se cittadini extracomunitari), passaporto e più segnatamente quanto eventualmente indicato nella documentazione consegnata all'aspirante lavoratore al momento della valutazione ai fini dell'assunzione da parte della Società;
- la selezione delle controparti destinate a fornire particolari servizi (quali ad esempio le imprese con alta incidenza di manodopera non qualificata), siano essi Partner o Fornitori, dovrà avvenire in base ad apposita procedura interna.
- nei contratti con i Partner ed i Fornitori deve essere contenuta apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza delle conseguenze, anche contrattuali in merito al mancato rispetto degli obblighi derivanti dall'accettazione dei principi fondamentali del Codice Etico e del Modello;
- qualora la Società si avvalga di somministrazione di manodopera, dovrà chiedere direttamente alla agenzia di somministrazione copia della documentazione relativa alla regolarità del lavoratore;
- qualora la Società si avvalga di ditte appaltatrici per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso le proprie sedi, dovrà chiedere direttamente all'appaltatrice documentazione finalizzata a comprovare la regolarità del lavoratore ivi operante;
- in tutti i contratti di appalto per l'esecuzione di lavori da effettuarsi presso proprie sedi, deve essere esplicitamente indicato, tra i vari obblighi a carico della appaltatrice o del somministratore, quello di verificare che ogni lavoratore extracomunitario sia munito di regolare permesso di soggiorno in corso di validità;
- in tutti i contratti di appalto deve essere previsto che se l'appaltatrice intende inviare un lavoratore diverso, rispetto a quelli indicati alla Società la stessa dovrà trasmettere preventivamente alla Società la documentazione relativa al lavoratore medesimo;
- in tutti i contratti di appalto deve essere prevista, con sottoscrizione di apposita clausola, l'accettazione da parte della società appaltatrice del Modello organizzativo di Gestione e controllo adottato dalla Società.

PARTE SPECIALE

M

REATI DI XENOFOBIA E RAZZISMO

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 61 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

M. REATI DI XENOFOBIA E RAZZISMO

REATI APPLICABILI

Sulla base delle analisi condotte, sono considerati potenzialmente applicabili alla Società i seguenti reati di Xenofobia e Razzismo, annoverati nell'art. art. 25-terdecies del del Decreto:

- comma 3-bis della legge 654/1975 (ratifica della Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, New York, 7 marzo 1966).

“ Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.”

ATTIVITA' SENSIBILI

Attraverso l'attività di control & risk self-assessment sono stati analizzati i processi societari, nei quali si è individuato come sensibili, le seguenti attività:

- Acquisizione, definizione, realizzazione e gestione del materiale utilizzato per la formazione, anche di proprietà altrui (a titolo esemplificativo, slides, dispense, immagini e video);
- Gestione della comunicazione aziendale anche attraverso internet.

DESTINATARI: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE

In relazione alle attività sensibili, come sopra individuate e in particolare in riferimento alle attività riguardanti la definizione, realizzazione e gestione del materiale utilizzato per la formazione, anche di proprietà altrui, sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- i contratti d'opera che regolano i rapporti con i docenti prevedono apposite clausole che impongono:
 - la conformità del materiale formativo a leggi e normative ed in particolare alle disposizioni di cui al comma 3-bis della legge 654/1975, con specifico divieto di diffondere immagini, documenti o altro materiale che promuova l'istigazione e l'incitamento, che si fondino in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6,7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 PARTE SPECIALE	Revisione 03	Emissione 10/12/2020	Pagina 62 di 62
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	-------------------------------

1999, n. 232.

- la manleva per la Società in caso di violazioni commesse dai docenti stessi.
- ai contratti che regolano i rapporti con i docenti sono apposte clausole che richiamano gli adempimenti e le responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico, che sono loro comunicati secondo quanto previsto nella Parte Generale, e che indicano chiare conseguenze contrattuali in seguito al mancato rispetto di detti adempimenti;

Per le operazioni riguardanti la **gestione della comunicazione aziendale anche attraverso internet** sono applicati i seguenti presidi di controllo:

- sono periodicamente eseguite verifiche sul materiale caricato sul sito internet della Società o del Gruppo al fine di verificare la conformità dello stesso alla normativa e ai principi indicati nel Modello e nel Codice Etico.

ALTRI REATI ANNOVERATI NEL D. LGS. 231/2001

Ergon Srl ha valutato all'interno del presente modello di organizzazione gestione e controllo, i reati presupposti nei seguenti articoli del D. Lgs. 231/01:

- Art. 25 quater “Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”
- Art. 25 quater – 1 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”

I principi etici in cui Ergon Srl crede fortemente ed applica quotidianamente, hanno portato a ritenere che i suddetti reati non possano essere oggettivamente tentati o consumati né dai soggetti apicali, né tantomeno da quelli sottoposti.

I reati contemplati nell'Art. 25 sexies “Reati di abuso di mercato” sono stati esclusi poiché Ergon Srl non è società quotata e non sono previste operazioni da parte dell'Amministratore Unico in tal senso.

I reati presupposti nell'art. 25 undecies, c.d. “Reati Ambientali” in larga parte non si applicano alla realtà societaria di Ergon Srl in quanto quest'ultima, relativamente a tale settore, ha in carico esclusivamente lo smaltimento di sostanze esauste quale residui di cancelleria e di materiali da ufficio, del quale si occupano società specializzate e specificatamente incaricate. Nella formalizzazione dei relativi contratti la Società si accerta, con adeguati protocolli di controllo, del possesso e del mantenimento delle dovute licenze ed autorizzazioni allo smaltimento in capo a detti soggetti.