

**MANUALE  
DEL  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL  
D.LGS. 231/2001**




Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione Agec n. 31 del 22/03/2016

# INDICE


INDICE .....	2
GLOSSARIO .....	4
PARTE GENERALE .....	6
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 .....	7
L'ESIMENTE CONTEMPLATA DAGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01 .....	8
IL MODELLO ORGANIZZATIVO SECONDO LE DISPOSIZIONI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 81/08 .....	10
LE LINEE GUIDA DETTATE DA CONFINDUSTRIA – EDIZIONE 2015 .....	12
IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI AGEV .....	15
Funzione e scopo del Modello .....	15
La logica seguita e le modalità della mappatura dei rischi: la metodologia <i>top down</i> .....	16
La costruzione del Modello e la sua struttura .....	17
La prevenzione dei reati e l'integrazione dei sistemi .....	17
Le parti speciali del presente manuale .....	18
Parte Speciale 1: .....	19
Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01) .....	19
Funzione della Parte Speciale 1 .....	23
a) Criteri per la definizione di Pubblica Amministrazione e di soggetti incaricati di un pubblico servizio: elenco esemplificativo .....	23
b) Criteri per la definizione dei manager indicati nell'art. 2635 c.c. ....	25
Attività Sensibili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti privati .....	27
Regole generali .....	28
Il sistema in linea generale .....	28
Principi generali di comportamento .....	29
Parte Speciale 2: Reati societari .....	32
Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del D.Lgs. 231/01) .....	33
Il Falso in Bilancio, come emerge dalla L. 69/2015 .....	33
Funzione della Parte Speciale 2 .....	39
Attività Sensibili nell'ambito dei reati societari .....	39
Regole generali .....	39
Il sistema in linea generale .....	39
Principi di comportamento .....	40
Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati societari in genere .....	44
PARTE SPECIALE 3 .....	46
IL REATO DI AUTORICICLAGGIO .....	46
Condotte punibili .....	51
La prevenzione del reato di Autoriciclaggio in AGEV .....	53

Adeguamento delle schede di controllo del sistema Cloudgovernance ® .....	53
Indicatori di rischio .....	54
Parte Speciale 4: .....	56
Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti da inosservanza di norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori .....	56
Il significato del D.Lgs. 81/08 nel sistema organizzativo di AGECC .....	57
Il contenuto delle nuove norme .....	57
La prevenzione in materia di salute e sicurezza nel modello organizzativo di AGECC .....	62
Integrazione nel modello organizzativo dei sistemi di prevenzione per la salute e sicurezza in AGECC .....	65
Il sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori in AGECC rispetto alle prescrizioni dell'art. 30 D.Lgs. 81/2008 .....	65
Le nuove procedure organizzative di AGECC relative alla salute e sicurezza dei lavoratori .....	66
Procedura generalizzata di trasmissione documentazione all'Organismo di vigilanza .....	66
Il sistema dei controlli .....	67
La gestione della sicurezza con il sistema integrato: gli applicativi specifici .....	67
La gestione delle attrezzature .....	68
La gestione dei DPI .....	68
La gestione degli infortuni .....	69
Parte Speciale 5: .....	70
REATI AMBIENTALI .....	70
Il D.Lgs 231/2001 e i reati ambientali .....	71
Le origini comunitarie della tutela penale dell'ambiente .....	71
Il recepimento delle Direttive Europee .....	71
Coordinamento delle politiche aziendali .....	72
L' introduzione dei nuovi reati all'interno del codice penale .....	72
I reati ambientali introdotti nel 2015 .....	72
La struttura introdotta con il Codice Ambiente .....	73
L'art. 25 undecies del D.Lgs 231/2001 .....	73
Le sanzioni a carico dell'ente .....	77
LA REALIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE DEI REATI AMBIENTALI IN AGECC .....	78
L'elaborazione della risk analysis ambientale di AGECC .....	78
Le regole in linea generale .....	79
gestione della filiera produttiva .....	79
gestione dei siti .....	80
gestione dei rifiuti .....	80
gestione delle immissioni di reflui industriali nelle acque .....	82
gestione delle immissioni di gas in atmosfera .....	82
gestione delle altre forme di immissioni (polveri, vibrazioni, rumori, scuotimenti) .....	82
gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche in materia di comunicazioni, autorizzazioni, procedimenti accertatori e sanzionatori .....	83
gestione della documentazione .....	84


	<b>MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01</b>	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

## GLOSSARIO


- “CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da AGECE;
- “Organismo di Vigilanza” (“O.d.V.”): organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all’articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/01;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di AGECE;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di AGECE sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Partner”: controparti contrattuali di AGECE, sia persone fisiche che giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con l’ Azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Collaboratori”: Amministratori, Dipendenti e Consulenti;
- “Terzi”: clienti, collaboratori esterni e Partner;
- “D.Lgs. 231/01”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- “D.Lgs. 81/08”: il Decreto Legislativo n. 81 del 9 Aprile 2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008, recante il “Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”;
- “Linee Guida di Confindustria”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive integrazioni;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/01;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci, ecc.);
- “Organi Societari”: Amministratore unico, Presidente;

	MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Processi Sensibili”: attività di AGECE nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- “SGQ”: il sistema di gestione qualità interno proprio di AGECE.

	MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

## PARTE GENERALE

	<b>MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01</b>	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

## IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01


In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/01, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/01, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche o associazioni) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (ad esempio, amministratori o altri dirigenti) 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 e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/01 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- d) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- e) reati inerenti le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

	<b>MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01</b>	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

- f) reati contro la personalità individuale;
- g) abusi di mercato;
- h) reati contro la persona in materia di sicurezza sul lavoro;
- i) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.
- j) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- k) delitti di criminalità organizzata;
- l) delitti contro l'industria e il commercio;
- m) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- o) delitti ambientali
- p) delitti in materia di immigrazione clandestina
- q) delitti in materia di corruzione fra privati.

La descrizione delle fattispecie rilevanti è contenuta nelle parti speciali del presente Modello alle quali si fa qui espresso rinvio.


## L'ESIMENTE CONTEMPLATA DAGLI ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità per gli eventuali reati commessi da soggetti apicali, qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

L'art. 7 del D.Lgs. 231/01 prevede l'esonero da responsabilità per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione dei vertici aziendali se questi ultimi non hanno violato



	<b>MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01</b>	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016


i propri obblighi di direzione o vigilanza; tale violazione è comunque esclusa se l'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto dispone che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità delle Linee Guida a prevenire i reati (si veda Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003 n. 201).

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4, D.Lgs. 231/01).

	MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

## IL MODELLO ORGANIZZATIVO SECONDO LE DISPOSIZIONI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 81/08


La materia dei modelli organizzativi con efficacia esimente, e addirittura tutta la materia della *compliance* aziendale, è stata profondamente innovata con l'introduzione del D.Lgs. 81/08, recante il "Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il D.lgs. 81/08 infatti stabilisce un nuovo regime per i modelli organizzativi, ponendo all'attenzione dei responsabili due importanti novità legislative.

In primo luogo il modello organizzativo non è più uno strumento di adozione facoltativa, bensì è obbligatorio per le materie di cui si occupa il Testo Unico: stabilisce infatti l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 che il modello organizzativo "deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

Il tenore letterale dell'art. 30 è del tutto inequivoco: il modello organizzativo deve essere adottato per creare gli strumenti aziendali idonei ad ottemperare agli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Resta salva la facoltatività del modello organizzativo per quanto riguarda le altre fattispecie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01, che mantiene tutta la sua validità, quindi rimane assolutamente

	<b>MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01</b>	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016


consigliabile l'adozione di un modello organizzativo omnicomprensivo, che contemperi ed assolva le esigenze di entrambe le norme in esame.

Tale operazione pone alcuni problemi pratici consistenti nella difficoltà di assolvere ad esigenze completamente diverse quali quelle di prevenzione di alcuni specifici reati e di ottemperanza all'obbligo di assicurare un ambiente di lavoro sano e sicuro.

AGEC ha scelto di adottare un modello organizzativo unico, che assolva con precisione le richieste e gli obblighi posti sia dal D.Lgs. 81/08, sia dal D.Lgs. 231/01, affrontando e risolvendo i problemi applicativi posti nella pratica dalla necessità di far convivere due norme così diverse. Si ribadisce che sono in fase di implementazione tutti gli aspetti specifici relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori.

La seconda innovazione portata dal Testo Unico riguarda la necessità di adeguare il modello organizzativo di adozione obbligatoria alle linee guida dei sistemi OHSAS 18001:2007 o alle linee guida UNI-INAIL. Nel sistema del D.lgs. 231/01 infatti non era previsto come necessario l'adeguamento ad una modalità predefinita di attuazione, ed era lasciata libertà di autodeterminazione agli enti, fermo restando il giudizio di idoneità del modello organizzativo, vero discrimine per attivare l'efficacia esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione di reati.

Oggi l'efficacia esimente viene presunta allorquando il Modello organizzativo sia conforme alle linee guida indicate, ed assolva alle esigenze di cui al comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. 231/01.

	MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

## LE LINEE GUIDA DETTATE DA CONFINDUSTRIA – EDIZIONE 2015

Il D.Lgs. 231/01 ha disposto agli artt. 6 e 7 che l'adozione ed efficace attuazione di un modello organizzativo potesse avere efficacia esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione di un reato. Il Decreto tuttavia non ha disposto in alcun modo circa un riconoscimento a priori della idoneità di un modello organizzativo; le associazioni di categoria hanno però dettato alcune indicazioni per la realizzazione di un adeguato modello organizzativo. In particolare Confindustria ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/01 alle quali si è fatto riferimento per lo sviluppo del Modello di AGECE, si è fatto inoltre riferimento alla *best practice* italiana esistente in materia, quali strumenti operativi e di indirizzo maggiormente confacenti alla struttura organizzativa della Società.


Il 21 luglio 2014 sono state approvate dal Ministero della Giustizia le nuove Linee Guida di Confindustria; le modifiche principali riguardano alcuni aspetti riconducibili alla Parte Generale del Modello.

Gli strumenti individuati per la costruzione del Modello, i punti fondamentali per la costruzione dello stesso possono essere così sintetizzati:

- la risk analysis, ovvero individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- revisione e adattamento delle procedure aziendali in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di informazione e di controllo e di intervento correttivo.

Le componenti più rilevanti del modello organizzativo sono individuate nei seguenti elementi:

- codice etico;

	MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016


- mappatura delle attività e dei rischi;
- procedure manuali ed informatiche; protocolli;
- Organismo di Vigilanza;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure e protocolli previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in autonomia, indipendenza e professionalità;
- previsione di obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza;
- possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. 231/01.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria o alla *best practice* applicata, non inficia di per sé la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi da tali indicazioni che, per loro natura, hanno carattere generale.

Il Modello Organizzativo 231 di AGECE, oltre ad integrarsi nel sistema complessivo di prevenzione, come meglio esplicitato nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato

	MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016


MSGI, si ispira anche ai principi dettati dalle Nuove Linee Guida di Confindustria del 2014.

Tale documento, importante punto di riferimento per chi elabora ed interpreta i modelli organizzativi, ha ribadito gli aspetti salienti della disciplina già delineata, con il conforto ulteriore della Giurisprudenza e della prevalente dottrina.

In particolare Confindustria:

- richiama i concetti di analisi del rischio delle attività sensibili, soffermandosi in particolare sul concetto di rischio e sul suo trattamento;
- applica e circoscrive con maggiore precisione il principio di prevenzione, basato sui protocolli attuativi, ovvero sulle procedure applicate alle attività sensibili;
- delinea le figure e le funzioni di vigilanza.

Il Modello Organizzativo di AGECE ha tenuto conto, nella sua realizzazione, delle utili indicazioni presenti nelle Linee Guida, mantenendo al contempo la massima integrazione con gli altri istituti di prevenzione presenti in Azienda e richiesti dalla Legge.

	<b>MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01</b>	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

## IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI AGECE

### Funzione e scopo del Modello

AGEC è sensibile alle aspettative degli stakeholders ed è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Dipendenti, Amministratori, Consulenti e Partner.


Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/01, ma migliora la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da AGECE perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla società stessa di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare nei Dipendenti, nei membri degli Organi Societari, nei Consulenti e Partner che operano nell'ambito dei Processi Sensibili, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

	MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

## La logica seguita e le modalità della mappatura dei rischi: la metodologia *top down*

Le finalità di un sistema orientato all'elaborazione del modello organizzativo secondo le specifiche ed i requisiti posti dal D.Lgs 231/01, rappresentano un aspetto di novità rispetto alle esperienze abitualmente vissute nell'ambito degli audit aziendali. Oggi infatti l'azienda si trova di fronte alla necessità di prevenire la commissione di reati; non di reati qualunque, ma di reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio.


E' di tutta evidenza la difficoltà di ordine logico e strutturale che si può incontrare, già nell'identificare le aree di attività nel cui ambito tali fatti possano tradursi in concrete fattispecie criminose, prima ancora che nel dettare regole di comportamento finalizzate alla prevenzione di fatti in qualche modo vantaggiosi per l'ente.

Il superamento di questa difficoltà richiede uno sforzo ulteriore e diverso rispetto a quello abitualmente affrontato dall'azienda nelle consuete operazioni di audit, finalizzate alla gestione del sistema qualità. E' evidente infatti che per quest'ultima finalità la mappatura dei processi aziendali scaturisce da una logica che prende in considerazione tali processi come emergono dalle dichiarazioni dei responsabili delle funzioni interessate nel corso del processo di audit.

L'Istituto di studi sulla responsabilità amministrativa degli enti (Istituto ISR), ha valutato che tale modo di procedere non garantisce le finalità di prevenzione dei reati presupposto, che dovrebbero invece caratterizzare l'analisi dei rischi nell'ambito di un sistema 231. Si è stabilito quindi di mettere a frutto l'esperienza dei penalisti d'impresa, unita a quella degli esperti organizzativi, nel singolare connubio che è il punto di forza della consulenza dell'Istituto ISR: ciò ha consentito di identificare una serie di attività di funzione che per la loro stessa natura, presentano un livello di rischiosità intrinseco, tale da necessitare un approfondimento, benchè tali attività di funzione non fossero state mappate nel corso degli audit sulla qualità.

Il percorso di questo approfondimento rappresenta la fase di risk analysis del sistema 231; gli esiti del processo di audit possono portare ad escludere che l'attività esaminata costituisca un processo sensibile relativamente ai rischi di reato: in tal caso il valore della risk analysis sarà quello di avere comunque preso in considerazione tale attività e la posizione attuale dell'azienda nei suoi confronti; in caso contrario l'identificazione di un'attività come processo sensibile, scaturisce dall'audit in relazione ad essa, ed



	<b>MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01</b>	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

evidenzia le azioni correttive che possono ricondurre il processo sensibile ad un livello di rischio accettabile o nullo.

Si tratta della metodologia che l'Istituto ISR definisce “top down”, in contrapposizione a quella tipica dei sistemi di gestione della qualità, che potremmo definire “bottom up”.

## La costruzione del Modello e la sua struttura

AGEC ha dato vita ad un progetto interno finalizzato a predisporre il Modello di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 e dell'art. 30 del D.lgs. 81/08.

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

## La prevenzione dei reati e l'integrazione dei sistemi

La necessità più importante, a seguito dell'introduzione delle nuove figure di reato appare agli operatori ed alle imprese e cooperative quella di realizzare una efficace integrazione fra i sistemi di gestione che risultano applicati all'organizzazione aziendale: si pensi ad un'organizzazione che con impegno e sforzo abbia realizzato complessi sistemi di gestione come:

UNI – EN ISO 9001

OHSAS 18001

ISO 22001

ISO 14001

SA 8000

PTPC


PTTI

e molte altre, e le mantenga attraverso impegnativi percorsi di audit e verifica.

Tuttavia la complessità di un tale sistema richiede in modo ormai indispensabile l'effettiva integrazione dei sistemi di gestione nel suo complesso e più in particolare delle normative e dei meccanismi messi in atto per la loro corretta osservanza.

La mancanza di integrazione si traduce in:

- sovrapposizione di normative

	<b>MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01</b>	
	Parte generale	NUOVA EDIZIONE 2015
		Rev 0 del 22/03/2016

- sovrapposizione di politiche
- sovrapposizione di procedure
- proliferazione di documenti cartacei
- replicazione di organismi e autorità di controllo
- potenziale conflitto fra questi.

Tali problemi, oltre a costituire un dispendio economico considerevole, rallentano le procedure, ostacolano la loro osservanza, e in definitiva, minano la loro efficacia ed efficienza del sistema.

Di più: questa mancanza di efficacia ed efficienza mette in crisi l'idoneità del sistema organizzativo nella prevenzione dei reati presupposto.

Qualora infatti venisse commesso uno di tali reati il Giudice, nell'indagine sull'idoneità del modello organizzativo, non potrebbe che riscontrare le notevoli difficoltà nell'attuazione effettiva delle regole contenute nel modello stesso e nelle procedure che vi danno attuazione nell'ottica anche delle certificazioni sopra richiamate.

E' giurisprudenza affermata infatti quella secondo cui le certificazioni in sé non sono sufficienti a garantire la presenza di un efficace modello organizzativo per la prevenzione dei reati.

L'integrazione dei sistemi è stata realizzata in Agec attraverso l'applicazione di strumenti specifici, anche informatici, come dettagliatamente descritto nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato (MSGI).

## Le parti speciali del presente manuale

Il manuale del Modello 231 consta della presente parte generale, che identifica gli obiettivi, e gli strumenti generali della prevenzione, e delle parti speciali che si indirizzano a prevenire alcune specifiche tipologie di reato.

Tali parti speciali costituiscono i successivi capitoli del presente Manuale.