

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

ICI CALDAIE SPA



MATRICE DELLE REVISIONI


Revisione	Data	Contenuto e modifiche
00	30/06/2015	Prima Emissione
01	18/05/2018	Inserimento procedura Whistleblowing
02	03/05/2019	Ampliamento modello organizzativo a tutti i reati applicabili al D.lgs 231/01
03	13/11/2023	Aggiornamento generale
Redazione		Approvazione
Gruppo di Lavoro		Consiglio di Amministrazione

EVIDENZA DELLE MODIFICHE DEL PRESENTE MANUALE

Le parti aggiornate, che saranno inserite ogni qual volta si renderà necessaria una revisione del presente Manuale, saranno evidenziate inserendo una barra laterale al paragrafo, come evidenziato qui a lato.

INDICE DEL DOCUMENTO

1. PREMESSA	4
2. IL QUADRO NORMATIVO.....	6
3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E L'IMPATTO SULL'AMBIENTE E SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	18
3.1. Il D.Lgs 231/01 e la sicurezza sul lavoro	18
3.2. Il D.Lgs. 231/01 e l'ambiente.....	19
4. APPLICAZIONE DEI REATI IN ICI CALDAIE SPA	21
5. APPROCCIO ADOTTATO: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN ICI CALDAIE S.p.a.	21
5.1 Premessa	21
5.3 Principi ispiratori del Modello.....	22
5.7 Lo sviluppo del Modello Organizzativo (MOG) per l'ambiente e la salute e sicurezza	26
5.8 Adozione e revisione del Modello Organizzativo (MOG)	27
5.9 Verifiche e controlli del Modello Organizzativo (MOG).....	27
6. ORGANISMO DI VIGILANZA	29
7. CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO	33
Sistema disciplinare.....	33
8. ALLEGATI.....	35

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 4/35

1. PREMESSA

ICI Caldaie Spa è un'azienda con più di 50 anni di storia ed esperienza nella gestione energetica e nella produzione di calore.

Nasce nel 1958 come azienda manifatturiera per la produzione di caldaie in acciaio ad alto contenuto d'acqua, settore in cui oggi detiene una leadership produttiva a livello mondiale fornendo generatori destinati a produrre nell'ambito residenziale ed industriale energia ad alta efficienza.

Sulla base di questa rara competenza ICI Caldaie ha ottenuto forti riscontri sul mercato internazionale.

Negli ultimi 10 anni ha sviluppato nuove tecnologie e nuovi servizi per l'energia, in sinergia con partner strategici. È leader in Italia e in Europa negli impianti di produzione del calore in ambito residenziale ed industriale. L'efficienza energetica, la sostenibilità ambientale e il risparmio dei costi sono i punti cruciali della nuova era di tecnologie.

L'azienda può contare su un network europeo e mondiale di competenze e collaborazioni.

Detiene la propria sede legale e produttiva a Verona e diverse filiali commerciali all'estero: Spagna (Madrid), Romania (Iasi), Cina (Pechino), Russia (Mosca), Kazakistan (Almaty), Bielorussia (Minsk), Polonia (Cracovia), Regno Unito (Westbury), Ucraina (Kiev), U.S.A. (Los Angeles).

Le condizioni di forte competitività del mercato, l'eliminazione delle barriere doganali europee e le esigenze sempre più orientate ad elevati standard di qualità, hanno spinto l'azienda a sviluppare fin dal 1994 un Sistema di Gestione della Qualità basato sullo standard UNI EN ISO 9001. Inoltre, al fine di ridurre al massimo i propri impatti ambientale dei processi produttivi e la salute e la sicurezza dei lavoratori, ICI Caldaie Spa ha adottato nel 2012 il sistema di gestione ambientale secondo lo standard di riferimento UNI EN ISO 14001 e nel 2014 la prestigiosa certificazione secondo lo standard di riferimento BS OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series), ottenendo negli anni scorsi la certificazione UNI ISO 45001.


Questo ha reso possibile l'integrazione dei 3 sistemi di gestione aziendali al fine di ottenere un SGI, un Sistema di Gestione Integrato a tutti gli effetti.

ICI Caldaie Spa si avvale poi di certificazioni internazionali, per la progettazione e realizzazione di apparecchi a pressione, quali PED (dal 2002) ed ASME Stamp H-S-U (dal 2012), rispettivamente per il mercato europeo e americano.

Detiene poi una serie numerosa di certificazioni di prodotto per l'esportazione dei propri prodotti verso i vari mercati internazionali quali la Russia, Bielorussia e Kazakistan (EurAsEC TS-TR), la Cina (Selo) e l'Ucraina (UkrSepro).


Con una costante attenzione all'ambiente, ICI Caldaie Spa, ha valorizzato ulteriormente i suoi prodotti con sistemi di gestione che permettono la riduzione dei consumi ottimizzando il funzionamento del generatore e degli elementi collegati, in ottica sistemica. Con questo andamento ICI Caldaie ha raggiunto dimensioni ragguardevoli, sia negli stabilimenti produttivi di Verona, tra i più grandi al mondo per la manifattura di generatori in acciaio, sia per la presenza commerciale internazionale. ICI Caldaie Spa dispone di circa 30.000 metri quadri del proprio sito produttivo coperti per ospitare attrezzature avanzate per garantire alta precisione nella costruzione di prodotti affidabili.

Dalla progettazione fino al lancio dei prodotti, tutti gli aspetti tecnologici sono curati con la massima attenzione per divenire standard produttivi, con particolare orientamento all'efficienza energetica.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 5/35

La produzione si è specializzata nelle lavorazioni di taglio al plasma, saldatura robotizzata, stampaggio e lavorazioni a caldo di lamiera ad alto spessore, formatura di camere di combustione corrugate, il tutto con l'assistenza di sistemi di controllo come radiografie delle saldature, liquidi penetranti ed ultrasuoni.

Grazie a queste potenzialità dallo stabilimento di Verona ogni anno vengono spediti migliaia di generatori di calore secondo standard costruttivi di altissima qualità.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 6/35

2. IL QUADRO NORMATIVO

2.1 Introduzione

Il D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “Decreto”), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Gli Enti a cui si applica il Decreto sono:

- gli Enti forniti di personalità giuridica;
- le società e associazioni anche prive di personalità giuridica;
- gli Enti pubblici economici;
- gli Enti privati concessionari di un servizio pubblico.

Il Decreto non si applica, invece, allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (es. partiti politici e sindacati).

Sulla base di questa normativa, l’Ente risponde per la commissione o la tentata commissione di taluni reati, espressamente previsti dal Decreto, da parte di soggetti ad essi funzionalmente legati – cd. soggetti “apicali” o “sottoposti”, quali i dipendenti o i collaboratori.


Tuttavia l’Ente può andare esente da tale responsabilità se:

- abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello”) idoneo a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- sia stato istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”) con lo scopo di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e curarne l’aggiornamento.

Fra le esimenti di responsabilità definite dalla normativa è prevista anche la verifica periodica e l’aggiornamento del Modello a fronte di:

- mutamenti che hanno riguardato l’assetto organizzativo dell’Ente;
- mutamenti che hanno riguardato l’attività svolta dall’Ente e/o i prodotti offerti dallo stesso alla propria clientela;
- accertamento di eventuali violazioni delle regole organizzative previste dal Modello.

Tale aggiornamento si rende peraltro necessario anche in relazione all’evoluzione legislativa (estensione dei reati) e alle novità giurisprudenziali in materia.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 7/35

L'inosservanza della disciplina contenuta nel Decreto può comportare per l'Ente sanzioni che possono incidere fortemente anche sull'esercizio della propria attività.

La responsabilità dell'Ente non si sostituisce ma si aggiunge alla responsabilità personale dell'individuo che ha commesso il reato.

Si tratta di una responsabilità autonoma dell'Ente, che risponde anche nelle ipotesi in cui l'autore della condotta criminosa non sia stato identificato, non sia imputabile o il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

È istituita un'anagrafe nazionale nella quale sono iscritti, per estratto, i provvedimenti giudiziari definitivi riguardanti l'applicazione e l'esecuzione delle sanzioni amministrative dipendenti da reato nonché quelli mediante i quali viene contestato un illecito amministrativo dipendente da reato o che decidono sulla contestazione. Ogni organo avente giurisdizione in ordine all'illecito amministrativo dipendente da reato, tutte le pubbliche amministrazioni, gli Enti incaricati di pubblici servizi, quando necessario per provvedere ad un atto delle loro funzioni, e il pubblico ministero, per ragioni di giustizia, hanno diritto di ottenere il certificato di tutte le iscrizioni esistenti nell'anagrafe nei confronti dell'Ente.

2.2 I reati presupposto

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (cd. reati presupposto), individuati dal Decreto e nelle successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente e tassativamente richiamano la disciplina del Decreto, che siano entrate in vigore prima della commissione del fatto.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I del D.lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e ss.), che possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- ❖ **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 231/2001;
- ❖ **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 24*bis*;
- ❖ **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'art. 2, comma 29, della L. 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 24*ter*;
- ❖ **reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*bis*, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della L. 23 luglio 2009, n. 99;
- ❖ **delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'art. 15, comma 7, lett. b), della L. 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*bis*.1;
- ❖ **reati societari**, introdotti dal D.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*ter*, modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190 e, successivamente, dal D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38;
- ❖ **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'articolo 25*quater*;
- ❖ **delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dalla L. 9

- gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'articolo 25*quater*.1;
- ❖ **delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla L. 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*quinqies*, successivamente modificato dall'articolo 10 della L. 6 febbraio 2006, n. 38;
 - ❖ **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, previsti dalla L. 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*sexies*;
 - ❖ **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, introdotti dalla L. 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*septies*, come modificato dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
 - ❖ **reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**, introdotti dal D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*octies*;
 - ❖ **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, Art. 25-*octies*.1 introdotto dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 (in SO n.268, relativo alla G.U. 14/12/2007, n.290);
 - ❖ **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'art. 15, comma 7, lett. c), della L. 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*novies*;
 - ❖ **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, co. 1, D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*decies*;
 - ❖ **reati ambientali**, introdotti dall'art. 4, co. 2, L. 3 agosto 2009, n.116, come sostituito dall'art. 2, co. 1, D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*undecies*;
 - ❖ **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, introdotto dall'art. 2 del D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*duodecies*;
 - ❖ **reati in materia di razzismo e xenofobia**, introdotti dalla L. 20 novembre 2017, n. 167, che ha inserito nel D.lgs. n. 231/2001 l'art. 25*terdecies*.
 - ❖ **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, art. 25-*quaterdecies* inserito dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39 (in G.U. 16/05/2019, n.113)
 - ❖ **reati tributari**, art. 25-*quinquiesdecies* inserito dal Decreto-Legge 26 ottobre 2019 n. 124 (in G.U. 26/10/2019, n.252) e modificato dal Decreto legislativo 4 ottobre 2022 n. 156 (in G.U. 22/10/2022, n.248)
 - ❖ **contrabbando**, art. 25-*sexiesdecies* inserito dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 (in G.U. 15/07/2020, n.177)
 - ❖ **delitti contro il patrimonio culturale**, art. 25-*septiesdecies* introdotto dalla Legge 9 marzo 2022 n. 22 Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale. (GU n.68 del 22.03.2022)
 - ❖ **riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, art. 25-*duodevicies* introdotto dalla Legge 9 marzo 2022 n. 22 Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale. (GU n.68 del 22.03.2022)

Si riportano di seguito gli ultimi provvedimenti adottati con un impatto sul D.lgs 231/01.

D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (whistleblowing) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Legge n. 93 del 14 luglio 2023

Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica]

- Modifica 171-ter Abusiva duplicazione di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, etc. e Art.174-ter Legge sulla protezione del diritto d'autore della Legge 633/41 del 22/04/1941 che hanno interessato il reato di Delitti in materia di violazione del diritto d'autore Art. 25-novies D.Lgs 231/01

D.L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023 (c.d. "Decreto Giustizia)

Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione.

- Modifica testo 24 D.Lgs 231/01 e inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati di Turbata libertà degli incanti (Art.353 c.p.) e di Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.)
- Modifica rubrica e testo 25-octies.1 e inserimento al suo interno dalla fattispecie del reato di Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.)
- Modifica 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e Art 452-quater c.p. (Disastro ambientale), Inserimento Art.255 D.Lgs152/2006(Abandono rifiuti) che vanno ad interessare i Reati ambientali Art. 25-undecies D.Lgs 231/01

2.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

La commissione di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.


Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'Ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva richiedono che i reati siano stati commessi:

- da parte di un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Quanto al primo profilo, gli autori del reato, secondo quanto previsto dal Decreto, possono essere:

- a) soggetti con funzioni di amministrazione, gestione e direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche solo di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente (cd. soggetti in posizione apicale);

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 10/35

b) soggetti sottoposti alla direzione ed al controllo da parte dei soggetti apicali (cd. soggetti sottoposti).

In particolare, nella categoria dei soggetti apicali (a) possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i direttori e i responsabili di area. Tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società devono essere considerati soggetti apicali.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, eseguono le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'Ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori e i consulenti, nonché i responsabili di processo.

Se più soggetti concorrono nella commissione del reato presupposto, tuttavia, è sufficiente che il soggetto apicale o subordinato fornisca un contributo consapevole alla realizzazione dello stesso, pur non commettendo in prima persona l'azione tipica.

In ordine, invece, al secondo requisito previsto dal Decreto, per far emergere la responsabilità dell'Ente, è necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, con questo intendendo sia le ipotesi in cui l'Ente abbia tratto un risultato positivo dalla condotta che quelle in cui tale finalità, seppur perseguita, non sia stata raggiunta dall'autore della medesima.

In ogni caso, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.


I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'Ente. La responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard doverosi di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'Ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto esclude, tuttavia, la responsabilità dell'Ente nel caso in cui, prima della commissione del reato, si sia dotato e abbia efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera, dunque, quale esimente in caso di commissione di reati presupposto.

Qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'Ente, che è chiamato a rispondere, salvo che dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza o anche OdV);

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 11/35

- le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai soggetti sottoposti, l'Ente risponde, invece, solo se venga provato che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza" che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Anche in questo caso, ad ogni modo, tale presupposto non ricorre se l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato il Modello, prima della commissione del reato, in tal senso escludendo l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Alla luce di quanto evidenziato, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, rappresentano l'unico strumento a disposizione dell'Ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

2.4 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello opera quale esimente della responsabilità dell'Ente solo se idoneo rispetto alla prevenzione dei reati presupposto e solo se efficacemente attuato.

Nonostante l'importanza fondamentale attribuita al Modello in un eventuale procedimento penale che coinvolga l'Ente, il Decreto, tuttavia, non indica analiticamente le caratteristiche e i contenuti che il Modello stesso deve avere, ma si limita soltanto a dettare alcuni principi di ordine generale.


In particolare il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cd. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.

2.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione a reati presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 12/35

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'Ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'Ente;
- che l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che sussistano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.

Qualora la normativa preveda che l'autore del reato sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta sia formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

2.6 Il delitto tentato

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno dei reati presupposto (i.e. delitti) previsti dal Decreto sia commesso nelle forme tentativo, ai sensi dell'art. 56 c.p. L'Ente, tuttavia, non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Nelle ipotesi di delitto tentato, le sanzioni pecuniarie e interdittive comminate all'Ente saranno ridotte da un terzo alla metà.

2.7 Le sanzioni

L'apparato sanzionatorio per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato prevede:

- sanzioni pecuniarie,
- sanzioni interdittive;
- sanzioni accessorie:
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. La prescrizione è interrotta nel caso di:


- richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive
- contestazione dell'illecito amministrativo
- e per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

I termini prescrittivi per l'illecito amministrativo dell'Ente e per il reato della persona fisica, quindi, non necessariamente coincidono.

2.8 Le sanzioni pecuniarie

In caso di condanna dell'Ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 13/35

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote, di valore variabile secondo parametri prestabiliti dal Decreto.

L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

Nel determinare l'entità della singola quota il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In sede di determinazione della sanzione, il giudice stabilisce altresì il numero delle quote applicabili - non inferiore a 100 né superiore a 1.000 -, tenuto conto della gravità del reato, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze e per prevenire la commissione di altri illeciti.

Sono previsti casi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- se il danno cagionato sia di particolare entità.

Inoltre, la riduzione della sanzione pecuniaria può essere quantificata da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato;
- è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.


2.9 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive sono:

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

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 14/35

Le sanzioni interdittive rappresentano le misure maggiormente afflittive per l'Ente e sono normalmente temporanee. Tuttavia, nei casi più gravi, possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, come si vedrà nel paragrafo 7 della presente sezione.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano o sono revocate se applicate in via cautelare qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno o lo abbia riparato;
- abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti, di ravvedimento operoso, la sanzione interdittiva è sostituita da quella pecuniaria.

2.10 Le sanzioni accessorie

Il Decreto prevede due ulteriori sanzioni:

- la confisca, ossia l'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

2.11 Le misure cautelari


Il Decreto ha previsto la possibilità di applicare in via cautelare alcuni provvedimenti volti a realizzare una tutela anticipata in caso di condanna dell'Ente.

Per l'applicazione delle misure cautelari è necessario che sussistano gravi indizi di responsabilità per l'Ente e fondati e specifici elementi di concreto pericolo di reiterazione del reato per il quale si procede.

Una volta accertato che sia possibile procedere con le misure cautelari, il giudice deve determinarle tenendo conto della specifica idoneità delle stesse in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto; deve poi tenere conto del principio di proporzionalità delle stesse all'entità del fatto e alla sanzione eventualmente applicabile.

Le misure cautelari possono essere rappresentate da provvedimenti interdittivi, dal commissariamento giudiziale, dal sequestro preventivo e dal sequestro conservativo.

Per ciò che concerne le misure interdittive, si rimanda alle considerazioni fatte al paragrafo 2.9.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 15/35

Il commissariamento giudiziale presuppone la prosecuzione dell'attività dell'Ente per opera di un commissario. In genere si utilizza tale strumento in luogo della misura interdittiva:

- quando l'Ente svolge un pubblico servizio la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il sequestro preventivo si applica esclusivamente su beni per cui sia consentita la confisca, vale a dire il profitto e il prodotto del reato.

Il sequestro conservativo è volto in via cautelare a preservare le garanzie per il pagamento della sanzione, delle spese del procedimento o di ogni altro importo dovuto all'Erario e colpisce i beni mobili e immobili dell'Ente, le somme o le cose di cui sia creditore.

2.12 Responsabilità dell'Ente e vicende modificative

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente nel caso di vicende modificative, quali:

- la trasformazione;
- la fusione;
- la scissione;
- la cessione di azienda.

Il Decreto stabilisce, in via generale, che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o fondo comune, con ciò escludendo la responsabilità patrimoniale dei soci o associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente medesimo. Tale profilo si estende anche nel caso in cui intervengano le citate vicende modificative con le modalità di seguito illustrate.


Analizzando le singole ipotesi, il Decreto sancisce la regola che, nel caso di trasformazione dell'Ente "resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto". Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il Decreto prevede che l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione.

Nel caso di scissione parziale, quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa, che continua a esistere, il Decreto prevede, invece, che resti ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito, salvo nel caso in cui sia pervenuto anche solo in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice, nella commisurazione della sanzione


	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 16/35

pecuniaria, tiene conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

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

2.13 Riferimenti volontari:

- UNI ISO 45001:2018
 “E’ finalizzata ad aiutare le organizzazioni, indipendentemente dalle loro dimensioni o tipologia, a definire sistemi per la prevenzione proattiva di infortuni e malattie professionali. Tutti i requisiti sono stati definiti in modo da essere integrati nei processi gestionali dell’organizzazione.
 Il nuovo standard si sviluppa secondo la struttura ad alto livello (HLS) dell'Annex SL ed è quindi allineato alle revisioni delle norme ISO 9001 e ISO 14001, il cui aggiornamento pone particolare attenzione alla gestione dei rischi.
 La conformità allo standard internazionale ISO 45001 (Occupational Health and Safety Assessment Specification) assicura l'ottemperanza ai requisiti previsti per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e consente a un'Organizzazione di valutare meglio i rischi e migliorare le proprie prestazioni, considerando con attenzione il proprio contesto e i propri interlocutori (le cosiddette "parti interessate").
- BS OHSAS 18001:2007 “OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS - REQUIREMENTS”.
 Questo standard è stato pubblicato dal BSI, l’Ente di normazione inglese, per la prima volta nel 1999 e, in assenza di norme ISO (International Organization for Standardization) contenenti i requisiti dei sistemi di gestione per la sicurezza sul lavoro, è stato progressivamente adottato quale riferimento a livello internazionale per la certificazione di tali sistemi. Come per le norme UNI INAIL è espressamente richiamato dal D.Lgs. 81/08 come riferimento per lo sviluppo di “Modelli di organizzazione e gestione” conformi alle finalità del D.Lgs. 231/01.
- UNI EN ISO 14001 “SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE – REQUISITI E GUIDA PER L’USO”
 La ISO 14001 è una norma internazionale di carattere volontario, applicabile a tutte le tipologie di imprese, che definisce come deve essere sviluppato un efficace Sistema di Gestione Ambientale. Tale norma dimostra l'impegno concreto nel minimizzare l'impatto ambientale dei processi, prodotti e servizi e attesta l'affidabilità del Sistema di Gestione Ambientale applicato.
- UNI, “Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sullavoro (SGSL)”, settembre 2001.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 17/35

Le linee guida UNI INAIL (ed. 2001), pubblicate dal Gruppo di lavoro costituito da CGIL, CISL, CNA, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confindustria, INAIL, ISPESL, UIL, UNI, sono espressamente richiamate dal D.Lgs. 81/08 come riferimento per lo sviluppo di “Modelli di organizzazione e gestione” conformi alle finalità del D.Lgs. 231/01.

- Confindustria, “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001”, approvate il 7 marzo 2002 (ultimo aggiornamento giugno 2021).
- Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera ANAC n°311 del 12 luglio 2023.
- Linee guida Confindustria “NUOVA DISCIPLINA “WHISTLEBLOWING” - GUIDA OPERATIVA PER GLI ENTI PRIVATI (giugno 2023)

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E L'IMPATTO SULL'AMBIENTE E SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

3.1. Il D.Lgs 231/01 e la sicurezza sul lavoro


Nel 2007, la legge n. 123 del 3 agosto 2007 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia) ha esteso il campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25septies), inserendo di fatto nel modello di organizzazione anche un sistema di controllo preventivo finalizzato alla gestione di questi reati. Sia sul piano cogente (D.Lgs. 81/08) sia su quello volontario (ISO 45001, prima OHSAS 18001) la materia è ampiamente regolamentata. Tuttavia, in aggiunta alle previsioni degli obblighi di legge, gli standard volontari possono rappresentare un utile strumento per la gestione della sicurezza nelle imprese.

Di fatto, così come richiamato espressamente D.Lgs. 81/08 (c.d. Testo unico sicurezza), i sistemi di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, definiti dallo standard BS OHSAS 18001 e oggi UNI ISO 45001:2018 (certificabili da parte di un ente terzo accreditato) o dalle linee guida UNI-INAIL (non certificabili) rappresentano un modello organizzativo per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sono indicati espressamente all'articolo 30, comma 5, del decreto legislativo quale modello di organizzazione e gestione presunto conforme 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 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 legislatore, inoltre, nel D.Lgs. 106/09 (Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), all'art. 12, torna sui modelli organizzativi di cui all'art. 30 del Testo unico sicurezza, prevedendo espressamente che "l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite, si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4".

Infine, con lettera circolare del 11 luglio 2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato reso noto il documento della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, approvato nella seduta del 20 aprile 2011, documento con cui la Commissione ha provveduto a fornire i primi chiarimenti sul sistema di controllo (comma

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 19/35

4 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008) e indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008) per le aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007.

Infine, con il decreto ministeriale del 13 febbraio 2014 sono state recepite le procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese, ai sensi dell'art. 30, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 81/2008. Il documento ha lo scopo di fornire alle piccole e medie imprese che decidano di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire le conseguenze dei reati previsti dall'art. 25-septies, del decreto legislativo n. 231/2001.

3.2. Il D.Lgs. 231/01 e l'ambiente

Per effetto del decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 (Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni) sono state ricomprese nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/01 alcune fattispecie di reati contro l'ambiente.

A seguito dell'introduzione dell'articolo 25-undecies, D.Lgs. n. 231/01, si pone, pertanto, la necessità di adeguare i modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/01. Diversamente da quanto accade per la prevenzione dei reati commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza, i criteri cui occorre fare riferimento per l'adeguamento del modello ai reati ambientali restano a oggi quelli previsti dall'art. 6, D.Lgs. n. 231/01 (per i reati commessi da soggetti in posizione apicale) e dall'art. 7 (per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, quindi, dipendenti, collaboratori a vario titolo ecc.).

Mentre nel D.Lgs. 81/01 per i reati in materia di sicurezza sul lavoro il legislatore, all'art. 30, indica possibili modelli organizzativi (attribuendo a questi modelli una presunzione di conformità), il D.Lgs. 121/11 non presenta un analogo esplicito riferimento ai sistemi di gestione ambientale secondo lo standard ISO 14001 e/o al regolamento EMAS.

Tuttavia, per la forte affinità metodologica che sottende agli standard in materia di salute e sicurezza e a quelli in materia di gestione ambientale, è ragionevole ritenere che la norma ISO 14001 o il regolamento EMAS possano rappresentare un modello di riferimento per la prevenzione delle fattispecie di reati indicati nel D.Lgs. 121/11.

Di seguito si riporta la correlazione tra il D.lgs 231/01 e la norma ISO 14001:2015

Riferimenti art. 6 del D.Lgs 231/01		Riferimenti ISO 14001:2015
a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati	Individuazione aree/attività sensibili Valutazione del rischio reato	4.1 Comprendere l'organizzazione e il suo contesto 4.2 Comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate 6.1 Azioni per affrontare rischi e opportunità

Riferimenti art. 6 del D.Lgs 231/01		Riferimenti ISO 14001:2015
b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire	Codice etico	5.2 Politica ambientale
	Organizzazione e gestione risorse	5.3 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità
	Formazione	7.2, 7.3 Competenza, formazione e consapevolezza
	Comunicazione e coinvolgimento	7.4 Comunicazione
	Documentazione e tracciabilità	7.5 Documentazione
	Gestione operativa attività sensibili	8.1 Controllo operativo 8.2 Preparazione e risposta alle emergenze
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;	Definizione obiettivi di miglioramento	6.2 Obiettivi, traguardi e programmi 9.3 Riesame della Direzione
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;	Nomina Odv	NON PREVISTO
	Attività di monitoraggio sul modello organizzativo da parte dell'Odv.	9.1 Sorveglianza e misurazioni 9.1.2 Valutazione del rispetto delle prescrizioni 10.2 Non conformità, azioni correttive e preventive 9.2 Audit interni
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure	Codice disciplinare	NON PREVISTO

4. APPLICAZIONE DEI REATI IN ICI CALDAIE SPA

La valutazione dell'applicabilità in ICI Caldaie Spa dei reati presupposto ex D.lgs. 231/01 è riportata nella tabella in **allegato 0**.

5. APPROCCIO ADOTTATO: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN ICI CALDAIE S.p.a.

5.1 Premessa

ICI Caldaie S.p.a. intende affermare e diffondere una cultura d'impresa improntata a prevenire qualunque forma di reato previsto dal D.lgs 231/01, in particolare in materia ambientale e di infortuni e malattie professionali.

Alla luce di questa chiara volontà e nell'intento di assicurare anche condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali - a tutela della propria posizione e immagine - ICI Caldaie ha ritenuto di procedere all'attuazione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo di ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.


Non può pertanto essere accettabile nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa.

Tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale devono essere svolte nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza nello sviluppo ed efficace applicazione di un modello organizzativo che ha come obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di rispettare quanto previsto dal nostro codice etico, al fine di prevenire il rischio di commissione degli illeciti nell'ambito della salute e sicurezza dei lavoratori e in materia ambientale;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

Pertanto, il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, costituisce a tutti gli effetti regolamento interno di ICI CALDAIE SPA.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 22/35

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nella Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

Le previsioni contenute nel presente Modello mirano, attraverso l'identificazione delle attività sensibili e la diffusione di procedure atte a prevenire condotte criminose ai sensi del Decreto, all'affermazione e alla diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità, quale presupposto indispensabile per un successo economico duraturo.

Il Modello è finalizzato, inoltre, alla diffusione di una cultura del controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza nell'adozione di misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività di impresa e ad assicurare il costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, l'obiettivo di un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione e attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

5.2 Rapporto tra Modello e Codice Etico

Il Modello Organizzativo redatto ai sensi del D.lgs. n. 231/01 individua, a seguito di apposite interviste e dell'analisi di documenti aziendali, le fattispecie di reato presupposto riconducibili, anche potenzialmente, a ICI Caldaie e ne definisce i protocolli operativi per impedirne il compimento.

Il Codice Etico, invece, contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi; tali principi devono essere rispettati da tutti i Destinatari nonché da coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con la Società.


Ne deriva che il Codice Etico è da considerarsi quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello (Allegato n. 3) e ne costituisce parte integrante.

5.3 Principi ispiratori del Modello

La predisposizione del presente Modello risulta ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- prevedere l'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale di poteri e mansioni coerenti con le responsabilità organizzative assegnate, mediante un sistema di deleghe e/o procure scritte, chiaro e completo,

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 23/35


anche in ordine ai poteri di spesa, costantemente aggiornato e approvato dall'Assemblea;

- determinare obiettivi sociali e individuali realistici e coerenti con le possibilità effettive dei Destinatari;
- stabilire che il personale dipendente nonché i collaboratori e consulenti esterni alla Società siano scelti sulla base di requisiti di competenza e professionalità, in conformità con le previsioni del Codice Etico, del Modello, oltre che nel rispetto delle normative di riferimento (Statuto dei Lavoratori);
- favorire la circolazione di flussi informativi, nel rispetto della riservatezza, al fine di identificare eventuali comportamenti difforni rispetto alle previsioni del Modello. Tali informazioni devono assumere particolare rilevanza ai fini della mappatura delle attività a rischio (cd. attività sensibili), quale condizione essenziale per un'adeguata organizzazione preventiva;
- garantire la trasparenza e la tracciabilità di ogni operazione significativa nell'ambito delle attività a rischio di commissione dei reati presupposto e la conseguente possibilità di verifica ex post dei comportamenti aziendali attraverso documentazioni genuine, non alterabili, correttamente archiviate e verificabili, predisposte da soggetti chiaramente identificabili. Nell'utilizzo dei presidi informatici, stabilire limitazioni in relazione alle specifiche mansioni aziendali;
- garantire la costante formazione e l'aggiornamento dei Destinatari sulle previsioni di legge relative all'esercizio delle proprie mansioni, sulle indicazioni del Codice Etico nonché sulle procedure individuate nel Modello o che lo richiamano a qualsiasi titolo;
- consentire la diffusione nell'impresa di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nella loro attuazione;
- verificare sul campo il corretto funzionamento del Modello e procedere all'aggiornamento periodico dello stesso sulla base delle indicazioni provenienti dall'esperienza applicativa;
- sanzionare fermamente ogni condotta dei Destinatari estranea rispetto alle proprie mansioni o in difformità ai protocolli stabiliti dal presente Modello.

5.4 Struttura del Modello

Seguendo le Linee Guida dettate da Confindustria e dalle recenti evoluzioni normative, il Modello Organizzativo di ICI Caldaie è costituito dai seguenti documenti:

- Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Tabella reati/illeciti presupposto della responsabilità ex D.lgs 231/01 (Allegato 0)
- Protocolli di controllo (Allegato 1)
- Matrice reati – pericoli Ambiente e Sicurezza (Allegato 2)
- Codice Etico (Allegato 3)
- Statuto Organismo di Vigilanza (Allegato 4)
- Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing) (Allegato 5)

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 24/35

5.5 Criteri per l'adozione del Modello

Il Modello ha recepito tutte le novità legislative introdotte fino alla stesura del presente documento, tenuto conto di tutti i reati presupposto previsti sino a tale data dalla normativa.

L'attività di predisposizione del Modello è stata svolta attraverso i seguenti passi operativi:

- definizione della metodologia di mappatura delle attività a rischio di reato;
- definizione della mappa delle attività "sensibili" a rischio di reato
- Predisposizione dei protocolli di controllo per area sensibile e tipologia di reato

L'attività è stata svolta attraverso la raccolta e l'analisi della documentazione rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore, ed è stata successivamente verificata, completata e condivisa attraverso intervista con i vertici aziendali, in particolare con l'obiettivo di:

- verificare l'eshaustività dell'elenco delle attività sensibili;
- verificare la coerenza dei presidi di controllo già in vigore (es. procedure, istruzioni, sistemi di delega, elementi di sicurezza logica, etc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;
- condividere le aree di miglioramento individuate (come gap rispetto ai controlli esistenti) e i piani di azione proposti a superamento dei suddetti gap, da realizzare attraverso l'integrazione della normativa in vigore, ovvero attraverso la predisposizione di normative speciali ad hoc.

5.6 Mappatura delle Attività Sensibili

Con riferimento alle fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono state identificate quelle astrattamente applicabili alla realtà dell'Ente.

Successivamente si è proceduto ad individuare per ogni categoria di reato le attività e i processi cd. "sensibili".

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree a rischio all'interno della Società, si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria e organizzativa di ICI CALDAIE., ricostruita nell'organigramma.


Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, nonché tutte le informazioni ottenute nel corso delle interviste con il Board e i Responsabili di Area.

Tutto ciò ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e quindi un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati "aree a rischio".

5.7 Analisi dei rischi

Per ciascuna area di rischio è stata, poi, eseguita un'analisi volta a mettere in luce:

- le attività a rischio reato;
- i reati ipotizzabili;
- le possibili modalità di compimento dei reati ipotizzabili;
- i soggetti normalmente coinvolti;
- il grado di rischio;
- strumenti di controllo esistenti;
- eventuali piani di miglioramento.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 25/35

Il risultato di tale analisi ha evidenziato la sensibilità della Società alla commissione dei reati presupposto indicati al par. 4.

5.8 Definizione del rischio accettabile e determinazione del grado di rischio

Un concetto fondamentale nella costruzione di un Modello organizzativo è quello di rischio accettabile. Infatti ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, nel senso che le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli adottati.

Per ciascuna area sensibile, tenuto conto anche della presenza di processi strumentali al compimento delle fattispecie di reato, è stato valutato il grado di rischio che si verifichi uno dei reati ipotizzabili.

La valutazione del rischio segue una scala di giudizio qualitativa (BASSO, MEDIO, ALTO, CRITICO) che è stata appositamente delineata per la valutazione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 all'interno della struttura dell'Ente, combinando tra loro i seguenti fattori di valutazione:

- **IMPATTO:** è la gravità delle conseguenze derivanti a carico dell'Ente dal verificarsi dell'evento a rischio (comminazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001, perdita economica e reputazionale). La valutazione delle conseguenze dell'evento tiene anche conto dei presupposti oggettivi di punibilità dell'Ente previste dal D.lgs. n. 231/2001, ossia del presupposto che un determinato reato venga commesso dall'agente anche nell'interesse dell'Ente o che all'Ente possa comunque derivare un vantaggio suscettibile di valutazione economica dal compimento del reato.
- **PROBABILITA'** di accadimento dell'evento a rischio. La valutazione della probabilità di commissione del reato tiene conto della rilevanza del processo in cui il rischio si presenta, del processo di riferimento sull'attività istituzionale dell'Ente e sul conseguente interesse che un soggetto persona fisica potrebbe trarre dal compimento del reato.
- **EFFICACIA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI** esistenti.

Il rischio si considererà ACCETTABILE quando è classificato come basso o medio ed è presente un protocollo di controllo.

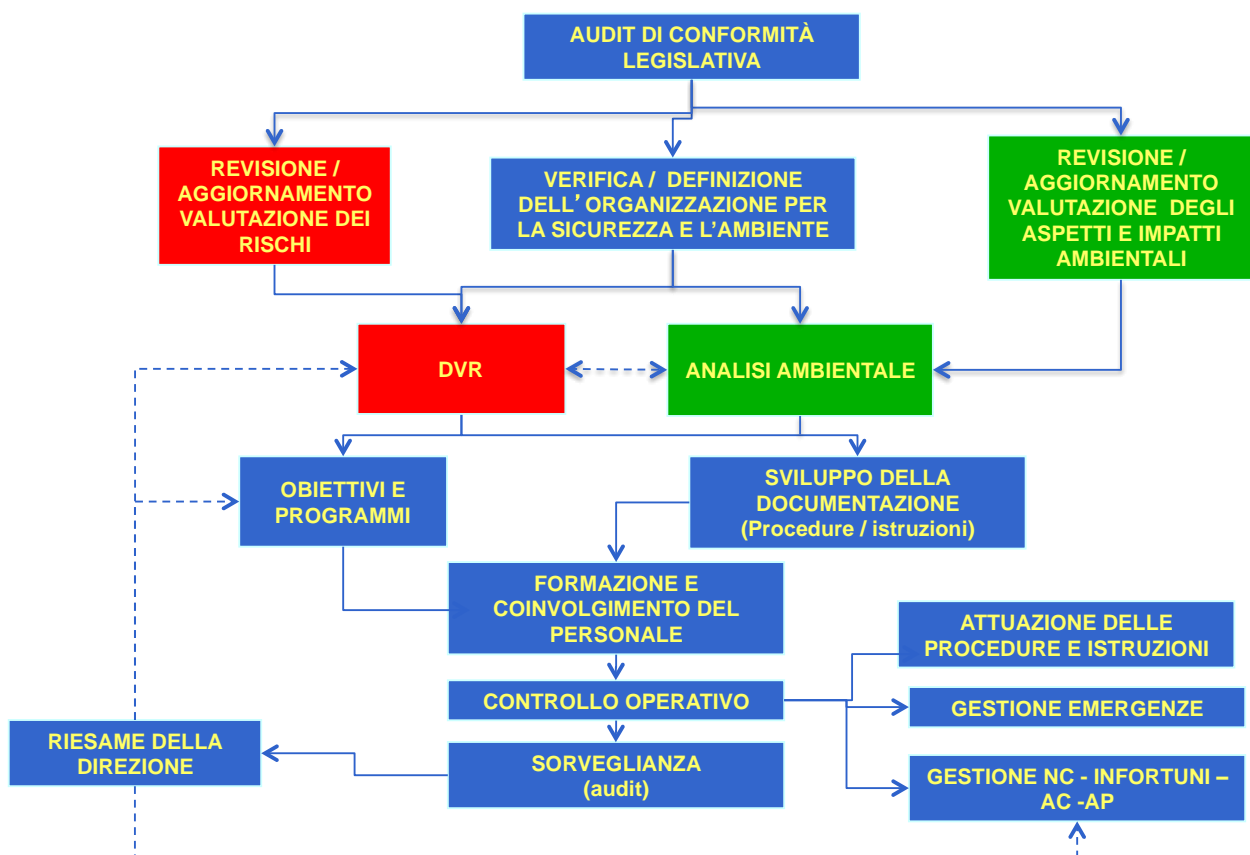
5.7 Lo sviluppo del Modello Organizzativo (MOG) per l'ambiente e la salute e sicurezza

La base del modello organizzativo adottato da ICI Caldaie S.p.a. è costituita da un sistema di gestione integrato per l'ambiente e la salute e sicurezza sul lavoro, basato sulle norme UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001 (in precedenza BS OHSAS 18001), certificato da un ente esterno accreditato.

Entrambe le norme si basano sul modello PDCA (plan - do - check - act), finalizzato all'applicazione efficace di tutte le norme di buona pratica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, compreso il rispetto degli obblighi legislativi.


Le due norme hanno una struttura speculare, ma nel caso della UNI ISO 45001 la finalità è la protezione dai rischi e la prevenzione degli infortuni per i lavoratori, mentre nel caso della ISO 14001 la finalità è la tutela dell'ambiente e il controllo degli impatti ambientali.

Nel diagramma sottostante è riportato uno schema di flusso che sintetizza i passaggi logici di funzionamento di un sistema di gestione integrato ambiente-sicurezza.



Alla base del sistema di gestione integrato vi sono:

- Il documento di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, redatto in ottemperanza al D.lgs 81/08

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 27/35

- L'analisi ambientale che identifica tutti gli aspetti e impatti ambientali significativi, generati dalle attività dell'azienda.

Partendo da questi documenti si è proceduto all'identificazione dei potenziali reati applicabili in ICI Caldaie S.p.a, relativamente alla salute e sicurezza dei lavoratori e all'ambiente.

Nel corso di tale fase sono state svolte le seguenti attività:

- analisi approfondita della documentazione esistenza nel sistema di gestione sicurezza e ambiente certificato;
- verifica della coerenza del sistema di gestione con le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria, in particolare con quelle di Confindustria;
- identificazione delle attività sensibili nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e ambiente;
- Individuazione delle attività di prevenzione in essere o da implementare per la commissione dei reati applicabili;
- Individuazione dei soggetti responsabili per l'attività di controllo e monitoraggio
- Individuazione delle modalità di controllo per la prevenzione dei reati.

L'output delle attività sopracitate è costituito dal documento "Matrice reati-pericoli-misure di prevenzione" in allegato al presente documento.

5.8 Adozione e revisione del Modello Organizzativo (MOG)

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione del Modello Organizzativo (di seguito Modello) e per la sua revisione a seguito della commissione dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001, da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello stesso.

Rimane invece di esclusiva competenza della Direzione Generale l'approvazione delle modifiche al Modello, sia per quanto riguarda i protocolli operativi, che per quanto riguarda la documentazione del sistema di gestione ambiente e sicurezza, secondo quanto previsto dalle norme UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001, così come previsto anche dalla procedura P 01 "Gestione della documentazione e delle registrazioni".


L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

5.9 Verifiche e controlli del Modello Organizzativo (MOG)

La verifica periodica dell'efficace attuazione del Modello viene garantita attraverso audit interni alle aree sensibili, svolti direttamente dall'Organismo di Vigilanza (OdV) o da personale qualificato e indipendente, interno o esterno all'azienda, su incarico dell'OdV stesso.

Altri elementi per verificare l'efficace attuazione del Modello sono informazioni relative a:

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 28/35

- infortuni e mancati infortuni
- non conformità
- incidenti ambientali
- segnalazioni da parte di Enti esterni di controllo (SPISAL, ARPA, Provincia, Comune)
- Risultati degli audit interni e di parte terza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente per analizzare tali dati e informare conseguentemente il Consiglio di Amministrazione.

5.10 Sistema di Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 - recante "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" - con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti all'interno di Enti pubblici e privati.

ICI Caldaie al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di cd. Whistleblowing volto a tutelare gli autori di segnalazioni dei reati presupposto previsti dal Decreto o di ogni altra irregolarità nell'attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/01, comma 2bis, la Società:


- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, violazioni del presente Modello e ogni altra violazione di leggi, regolamenti politiche, norme o procedure aziendali di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta 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.

In particolare, il sistema di Whistleblowing adottato da ICI Caldaie è regolamentato nella "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing)" allegata al Modello (**Allegato n. 5**).

Inoltre, ai sensi del comma 2ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata dal segnalante o dall'organizzazione sindacale alla quale il medesimo appartiene all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma 2quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 29/35

della segnalazione, sarà onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing).

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

ICI Caldaie S.p.a. ha recepito nel proprio Modello Organizzativo e in particolare nella "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing)" allegata al Modello (**Allegato n. 5**) gli aggiornamenti che tale decreto ha comportato.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'affidamento a un Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sono presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/01.


Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria, le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/01, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale, non già meramente formale, capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Responsabile

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 30/35

dei sistemi di gestione sicurezza-ambiente, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;

- follow-up: verifica dell’attuazione e dell’effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per definire la composizione dell’Organismo di Vigilanza occorre tenere in considerazione i requisiti di seguito analizzati nel dettaglio.

6.1 Autonomia ed indipendenza

Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza è indispensabile che all’Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi. Diversamente, infatti, potrebbe esserne minata l’obiettività di giudizio come organo all’atto delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Inoltre, l’Organismo viene posto in una posizione gerarchica la più elevata possibile, come unità di staff al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Possono far parte dell’OdV figure esterne, che dimostrino una professionalità specifica nell’ambito del modello organizzativo predisposto, ed in particolare nell’ambito della salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, nonché in ambito giuridico.

6.2 Professionalità

Come chiarito dalla giurisprudenza, è essenziale che la scelta dei membri dell’Organismo di Vigilanza avvenga verificando il possesso di specifiche competenze professionali. Il modello prevede che i membri dell’OdV abbiano competenze in “attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l’efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati”

Per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, l’Organismo di vigilanza deve avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d’incendio, Responsabile del sistema di gestione).


6.3 Continuità di azione

Per garantire l’efficace e costante attuazione di un modello così articolato quale è quello delineato dal D.lgs. 231/01, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata a tempo pieno all’attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari. Per garantire quanto indicato, si può prevedere anche la presenza di una risorsa interna all’azienda, come membro dell’OdV o di supporto allo stesso.

6.4 Compiti dell’Organismo di Vigilanza

Al momento della formale adozione del Modello, l’organo dirigente deve:

- disciplinare gli aspetti principali relativi al funzionamento dell’OdV (es. modalità di nomina e revoca, durata in carica) e ai requisiti soggettivi dei suoi componenti,

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 31/35

attraverso l'approvazione dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza in allegato al presente manuale;

- comunicare alla struttura aziendale i compiti dell'OdV e i suoi poteri, prevedendo sanzioni in caso di mancata collaborazione.

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello organizzativo, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/01 e, segnatamente, per l'espletamento dei seguenti compiti:

a) verifica dell'efficacia del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;

b) vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;

c) formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso,
- da rilevanti modificazioni dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
- modifiche normative;


d) segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;

e) predisposizione, su base almeno quadrimestrale, di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Occorre precisare che:


- le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/01;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 32/35

quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo di Vigilanza, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso, sono disciplinati dall'OdV stesso in occasione della prima seduta o delle sedute successive; tali decisioni possono inoltre essere riportate nello statuto stesso.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 33/35

7. CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti ai sensi del D.lgs. 231/01, costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi sono inseriti in un Codice Etico o di comportamento.

In termini generali, il Codice Etico è un documento ufficiale dell'azienda, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Tale codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. Il Codice Etico è un documento approvato dal massimo vertice dell'ente, ovvero il Consiglio d'Amministrazione.

I contenuti minimi del Codice Etico di ICI Caldaie si possono riassumere come di seguito:


- L'azienda ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera e conseguentemente ogni dipendente deve impegnarsi al rispetto di tali leggi e regolamenti.
- Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'azienda. L'azienda non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.
- L'azienda si impegna ad adottare le misure atte a limitare e, se possibile, annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente, non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- L'azienda promuove i valori della formazione e della condivisione dei principi del codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Sistema disciplinare

Un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

L'inosservanza delle misure previste dal Modello Organizzativo attiva il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 34/35

Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il Modello Organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati e non reprimerli quando siano già stati commessi.

Al contempo, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere il giudizio penale, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.

I principi del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare ha una funzione essenzialmente preventiva, pertanto contempla una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate.

Il sistema disciplinare di ICI Caldaie individua nel dettaglio le misure disciplinari cui si espone chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili.

La funzione aziendale deputata a valutare e disporre i provvedimenti/contestazioni disciplinari per violazioni del Codice Etico e/o del Modello 231 è la Direzione Generale.

Ogni qualvolta venga commissionato un provvedimento/contestazione disciplinare viene informato l'Organismo di Vigilanza.

Il sistema disciplinare rispetto ai lavoratori

I criteri e modalità con i quali vengono applicati provvedimenti disciplinari ai lavoratori di ICI Caldaie S.p.a, si fondano sul rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970 e s.m.i.) e dall'art. 8 del Contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica.

Il sistema disciplinare è inserito all'interno del documento "Codice Etico", il quale è reso disponibile ai lavoratori, mediante affissione nelle bacheche aziendali e nel sito web aziendale.

Il sistema disciplinare relativo ai soggetti apicali

Le sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di amministrazione o di direzione dell'ente o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo dell'azienda merita autonoma considerazione in seno al sistema disciplinare.

Tra le misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali si considerano: il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Queste ultime devono essere subordinate ad una deliberazione del Consiglio di Amministrazione.


Il sistema disciplinare relativo ai fornitori

Al fine di rafforzare l'osservanza di quanto previsto dal D.lgs. 231/01 da parte dei fornitori con i quali l'azienda intrattiene rapporti, il sistema disciplinare prevede misure specifiche, che tengano conto dell'estraneità di questi soggetti all'attività dell'impresa.

Le sanzioni che possono essere applicate ai fornitori riguardano:

- la diffida al puntuale rispetto del modello;
- l'applicazione di una penale o la risoluzione del contratto che lega l'impresa al fornitore, a seconda della gravità della violazione contestata.

Per rendere vincolanti nei confronti dei fornitori i principi etico-comportamentali attesi e legittimare l'applicazione di eventuali misure in caso di loro violazione o mancata attuazione,

	Manuale Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - D.lgs. 231/01 -	MOG 231
		Rev.3 del 13/11/2023
		Pagina 35/35

sono inserite nel contratto apposite clausole, volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D.lgs. 231/01 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, nonché l'impegno a prendere visione di quanto previsto dal Codice Etico.

8. ALLEGATI

Allegato 0 – Tabella reati/illeciti presupposto della responsabilità ex D.lgs 231/01

Allegato 1 – Protocolli di controllo

Allegato 2 - Matrice reati – pericoli Ambiente e Sicurezza

Allegato 3 – Codice Etico

Allegato 4 – Statuto Organismo di Vigilanza

Allegato 5 - Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing)