



G. Tonini - G. Boninsegna

Residenza Sanitario-assistenziale per Disabili

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

Approvato dal CdA in data 28 aprile 2022

I PARTE GENERALE

Il Presidente
Stefano Salvoni
Cooperativa Sociale Onlus
"G. TONINI - G. BONINSEGNA" S.C.S.
Residenza Sanitario-assistenziale per Disabili
IL PRESIDENTE
Stefano Salvoni

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") è un insieme di regolamenti, disposizioni, procedure, schemi organizzativi, compiti e responsabilità funzionali alla definizione e implementazione di un sistema di controllo dei processi "sensibili" in grado di monitorare e prevenire la commissione (o anche il solo tentativo di commissione) dei reati indicati nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto") ed i comportamenti non conformi al Codice Etico adottato dalla Cooperativa Sociale ONLUS G. Tonini – G. Boninsegna Società Cooperativa sociale (di seguito, anche "la Cooperativa" ovvero "TB").

Il presente Modello si articola in:

- una "Parte Generale", che delinea e traccia, oltre ai contenuti e ai presupposti del D. Lgs. 231/2001, i criteri e la metodologia applicati per la definizione e l'adozione del modello da parte della Società, nonché:
 - le principali famiglie di reato astrattamente ipotizzabili;
 - il sistema organizzativo;
 - il sistema di controllo;
 - le componenti e i principi del Codice Etico;
 - il sistema sanzionatorio;
 - la composizione, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
 - le modalità di comunicazione e formazione sul Modello.
- nella "Parte Speciale" sono specificatamente trattati, invece, i processi/attività sensibili rispetto le fattispecie di reato ritenute maggiormente critiche o rilevanti per la Tonini-Boninsegna. In particolare, sono specificate per famiglia di reato, le principali ipotesi delittuose astrattamente perpetrabili nonché i protocolli di prevenzione previsti nei processi a rischio di reato e i relativi riferimenti alle specifiche procedure di regolamentazione delle c.d. attività sensibili.

Affinché la Tonini-Boninsegna possa beneficiare della causa di esclusione della responsabilità penale, prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve essere operativo e periodicamente controllato e aggiornato.

Il Modello costituisce documento ufficiale della Tonini-Boninsegna, unitamente al Codice etico e alle disposizioni/regolamenti interni emanati ed è rivolto ad Amministratori, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Terzi in genere, che operano e interagiscono, anche di fatto, con la Tonini-Boninsegna (di seguito "Destinatari").

Il Modello tiene in considerazione e mira a ridurre il rischio di commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 alla luce delle ultime modifiche introdotte fino al D.Lgs 184/2021.

Nel corso dell'aggiornamento del Modello sono stati coinvolti i key officer della Tonini-Boninsegna, mediante interviste nelle quali si è verificato il Control Risk Self Assessment, in particolare al fine di valutarne la conoscenza delle procedure e la percezione del rischio di commissione di reati.

Sommario

INTRODUZIONE.....	1
-------------------	---

DEFINIZIONI E ACRONIMI.....	5
PARTE GENERALE.....	6
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	7
1.1. I soggetti esposti.....	7
1.2. I reati presupposto applicabili all'Ente.....	8
1.3. Le sanzioni di legge.....	9
1.4. I criteri di esonero dalla responsabilità.....	10
1.5. Le linee guida delle Associazioni di categoria.....	11
2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO	13
2.1. Mission.....	13
2.2. La Struttura Organizzativa.....	13
2.3. Il Sistema dei Controlli Interni.....	14
3. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL MODELLO.....	16
3.1. Le attività propedeutiche alla definizione del Modello.....	16
3.2. Criteri di analisi dei rischi adottati.....	18
4. IL CODICE ETICO	20
4.1. La relazione tra modello organizzativo e codice etico.....	20
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
5.1. Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	21
5.2. Funzioni e poteri dell'ODV.....	22
5.3. Reporting dell'OdV.....	23
5.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	24
5.5. Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza diretti verso il vertice societario.....	25
5.6. Whistleblowing.....	25
5.7. Modalità di trasmissione delle segnalazioni.....	26
5.8. Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing").....	27
5.9. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	28
6. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	29
6.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti.....	29
6.2. Comunicazione per Consulenti, Collaboratori e Fornitori.....	30
7. SISTEMA DISCIPLINARE	31
7.1. Funzione del sistema disciplinare.....	31
7.2. Comportamenti sanzionabili.....	31
7.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci.....	32
7.4. Misure nei confronti di dipendenti e dirigenti.....	32
7.5. Misure nei confronti di Consulenti, Collaboratori e Fornitori.....	33
8. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	35

DEFINIZIONI E ACRONIMI

"Attività Sensibili": singole attività, all'interno di ciascun Processo Sensibile, considerate a rischio di commissione dei Reati contemplati dal Decreto;

"CCNL": contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai Dipendenti;

"Destinatari": membri degli Organi sociali, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e i terzi in genere;

"Consulenti e Collaboratori": coloro che agiscono in nome e/o per conto della Tonini-Boninsegna sulla base di apposito mandato o di altro vincolo contrattuale di consulenza o collaborazione;

"Decreto": il D.Lgs. n. 231/2001, come successivamente modificato e integrato;

"Dipendenti": tutti i lavoratori subordinati, parasubordinati della Tonini-Boninsegna compresi eventuali Dirigenti;

"Fornitori": i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che, in virtù di specifici contratti, erogano alla Tonini-Boninsegna servizi o prestazioni;

"Linee Guida": le Linee redatte da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo secondo il Decreto;

"Modello": modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal Decreto;

"Organismo di Vigilanza" ovvero "OdV": l'organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento

"Organi Sociali": Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;

"P.A.": qualsiasi pubblica amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto;

"Processi Sensibili": insieme di processi della Tonini-Boninsegna nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di Reati;

"Protocollo": Insieme delle procedure e delle attività di controllo poste in essere per ciascuna Attività Sensibile al fine di ridurre a livello "accettabile" il rischio di commissione di Reati ai sensi del Decreto;

"Reati": i reati rilevanti a norma del D. Lgs 231/2001

PARTE GENERALE

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. I soggetti esposti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto la disciplina della "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Tonini-Boninsegna e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", estendendo, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità in sede penale degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito. L'ampliamento della responsabilità consente pertanto di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante che "impersonano" l'ente o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultimo. Il primo comma dell'art. 5 D.Lgs. 231/2001 circoscrive però la responsabilità amministrativa dell'ente ai soli reati commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio".

Sulla base di quanto disposto dal decreto in oggetto, la Tonini-Boninsegna, in quanto persona giuridica, può quindi essere ritenuta responsabile in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse e/o vantaggio dell'Ente stesso da:

- persone fisiche che rivestono posizioni "apicali" (art. 5, comma 1, lett. a) di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale", cd. "eterodiretti" (art. 5, comma 1, lett. b)

Una delle particolarità della normativa in esame risiede, pertanto, nel binomio "responsabilità penale" di chi materialmente si rende colpevole del reato e "responsabilità amministrativa" (o come più propriamente è stata definita "parapenale") in capo agli enti.

Per poter imputare all'ente la responsabilità del reato devono essere però presenti contemporaneamente due presupposti: uno di tipo oggettivo, l'altro soggettivo. Tale norma introduce quindi un primo presupposto "oggettivo" di connessione tra un fatto di reato, commesso dalla persona fisica, e la persona giuridica. Il secondo presupposto, di carattere "soggettivo", è destinato a creare una particolare connessione tra l'ente e il terzo autore del reato, rendendo "presunta" la responsabilità del primo, nel caso in cui a commettere un reato siano i soggetti in posizione apicale, a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Pertanto, l'addebito di colpevolezza dell'ente deriva dal fatto che tale categoria di soggetti è legittimata ad esprimere la volontà dello stesso nei rapporti instaurati con i terzi, fino al punto da "personificare" lo stesso ente giuridico. In questo caso, sarà in capo all'ente anche l'onere della prova, dovendo dimostrare che il comportamento del reo non sia stato tenuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Per quanto riguarda invece la responsabilità dei soggetti sottoposti all'altrui direzione, ai sensi dell'art 7 D.Lgs. 231/2001, viene presunto, al contrario, il rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei vertici, attribuendo l'onere della prova alla pubblica accusa. Tra essi si devono ricomprendere i dipendenti, ossia coloro i quali sono legati da un rapporto di lavoro subordinato, ai sensi degli artt. 2094 e 2095 c. c., ma anche coloro i quali, non avendo un rapporto di dipendenza, siano comunque in posizione di subalternità alla direzione e al controllo del vertice societario, come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi.

1.2. I reati presupposto applicabili all'Ente

Come già descritto nel paragrafo precedente, la responsabilità dell'ente è circoscritta alla commissione, da parte dei soggetti apicali e/o dei sottoposti, di specifiche ipotesi di reato che, in base alla fattispecie organizzativa e al settore in cui la Tonini-Boninsegna si trova ad operare, sono state identificate nelle seguenti categorie:

i reati commessi nei rapporti con pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/01 e, in particolare, i reati di malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa (art. 640 co. 2 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.) o contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter), induzione indebita a dare o promettere utilità (319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.). A tali reati si aggiungono quelli recentemente introdotti dal D.Lgs. 14 Luglio 2020 n. 75, in attuazione della legge di delega 117/2019 e nel recepimento di quanto previsto dalla Direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), che ha previsto l'inserimento quali reati presupposto nel catalogo 231 in caso di offesa degli interessi finanziari dell'Unione Europea, dei delitti di peculato (art. 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316), corruzione in atti giudiziari (319-ter, c. 1), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);

i reati c.d. "societari", di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01, e in particolare impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Tonini-Boninsegna controllante (art. 2628 c.c.), Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);

i delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui art. 24-bis del D.Lgs. 231/01 e, in particolare, Falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.), Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-bis e ter c.p.), Danneggiamento di sistemi informatici o telematici, anche di pubblica utilità (art. 635-quater e quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, co. 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105). Con il D.Lgs. 184/2021 è stato reintrodotta il reato di *frode informatica* ex art. 640 ter c.p. attraverso il nuovo art. 25 octies-1.

i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01 e più precisamente i reati di

Ricettazione (art. 648 c.p.), Riciclaggio (art. 648-bis c.p.), Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-bis c.p.) e autoriciclaggio (art. 648-ter.1);

i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime di cui all'art. 25-septies, D.Lgs. 231/01 e più precisamente Omicidio colposo (art. 589 c.p.) e Lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590, co. 3, c.p.);

i reati di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter del D. Lgs. 231/01 e art. 2 co.29 della L. 15 luglio 2009, n. 94, e precisamente Associazione per delinquere, anche di tipo mafioso (art. 416 e 416-bis c.p.), Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);

i delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01: Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa o per la quale risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. 633/1941), Abusiva duplicazione di programmi o predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione per elaboratore (art. 171 bis, co.1, L. 633/1941),

Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, presentazione in pubblico del contenuto di una banca dati (art. 171 L. 633/1941), delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.171-octies, L. 633/1941);

i reati di falso di cui all'art. 25-bis del Decreto e più precisamente il reato di Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

i reati di abuso di mercato, di cui all'art. 25-decies del D.Lgs. 231/01, e più precisamente l'Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e la manipolazione del mercato (art. 185 TUF);

i reati contro l'amministrazione della giustizia e più precisamente il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p) di cui all'art. 25-novies, D.Lgs. 231/01;

i reati di emersione dei lavoratori irregolari, disciplinati dall'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/01, e più precisamente il reato di Impiego di lavoratori irregolari (art. 22 c. 12-bis D.Lgs. 286/1998);

i reati tributari, disciplinati dall'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/01 e più precisamente il reato di Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000), occultamento o distruzione di scritture contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000), sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000)

i reati ambientali, disciplinati dall'art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001¹ e più precisamente i reati in violazione degli artt. 727-bis e 733-bis del codice penale, di alcuni reati previsti dal D.Lgs. 152/06 (testo unico ambientale) e delle leggi 150/92, 549/97 e D.Lgs. 202/07.

1.3. Le sanzioni di legge

¹ art 25 undecies è stato modificato e ampliato.

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della Tonini-Boninsegna nel caso in cui sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo, fatta salva la prova contraria il cui onere è a carico dell'Ente.

Viceversa, la Tonini-Boninsegna non risponde (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, ovvero abbiamo aggirato fraudolentemente il sistema organizzativo e dei controlli interni, correttamente adottato ed efficacemente attuato dall'Ente, che vale come esimente.

Per tutti gli illeciti amministrativi, dipendenti da reato, sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca del profitto di cui l'ente ha beneficiato dalla commissione del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna dell'ente.

La sanzione pecuniaria, da un minimo di euro 25.822 fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare), è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37 per quota. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Le sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare), di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

in caso di reiterazione degli illeciti. In particolare, nei casi di maggiore gravità, l'applicazione di sanzioni interdittive può comportare l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, il divieto di contrarre con la P.A., il divieto di pubblicizzare beni e servizi, l'esclusione da finanziamenti, contributi e sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi.

1.4. I criteri di esonero dalla responsabilità

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto) l'ente non risponde se i soggetti in posizione apicale e/o i soggetti sottoposti all'altrui direzione, che hanno commesso il reato, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, il decreto, ai sensi dell'art. 6, comma 1, prevede, in caso di reato commesso da soggetto in posizione apicale, l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, qualora lo stesso dimostri che:

il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore o di terzi (diversi dalla Tonini-Boninsegna);

l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire fattispecie di reato verificatesi;

affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;

le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;

non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente è ritenuto responsabile se alla commissione del reato ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Pertanto, la responsabilità è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

A tal proposito, il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi debbano rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati (attività sensibili);

prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) 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 dei reati; prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del modello;

introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

1.5. Le linee guida delle Associazioni di categoria

Nella predisposizione del presente Modello, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Cooperativa Tonini-Boninsegna si è ispirata alle "Linee Guida" di Confindustria aventi carattere generale, ma di valido supporto per la corretta applicazione delle metodologie di valutazione dei rischi. Per l'aggiornamento del Modello si è tenuto in considerazione l'adeguamento delle medesime "linee guida" approvato dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014.

Le Linee Guida Confindustria suggeriscono di utilizzare, per la definizione del modello, il processo di risk management

articolato nelle seguenti fasi:

mappatura processi sensibili e identificazione dei correlati rischi di reato (matrice);

predisposizione e/o implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra, attraverso l'adozione di specifici protocolli di decisione / prevenzione; le cui componenti più rilevanti sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;

- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere fondate sui principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo (ODV) e previsione di specifici flussi informativi da e verso lo stesso.

2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

2.1. Mission

La Tonini-Boninsegna gestisce servizi di assistenza residenziale in favore di soggetti disabili.

La Cooperativa "G. Tonini – G. Boninsegna", costituita il 4 ottobre 1976, è una Cooperativa Sociale ONLUS e come tale ha i requisiti specifici dello scopo mutualistico e dell'assenza di finalità speculative.

In base al suo Statuto, essa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini; i suoi principi fondamentali sono quelli della mutualità, della solidarietà, della democraticità e dell'impegno sociale, e intende realizzarli concretamente dando adeguate risposte ai bisogni di persone con disabilità intellettiva e con gravi limitazioni dell'autonomia attraverso la gestione di servizi sociosanitari, socioassistenziali, sanitari ed educativi.

Più in particolare l'azione della Cooperativa si svolge per mezzo della Residenza Sanitario Assistenziale per Disabili (RSD) da essa gestita, che accoglie persone con disabilità intellettiva di livello moderato, grave e profondo, residenti in Regione Lombardia.

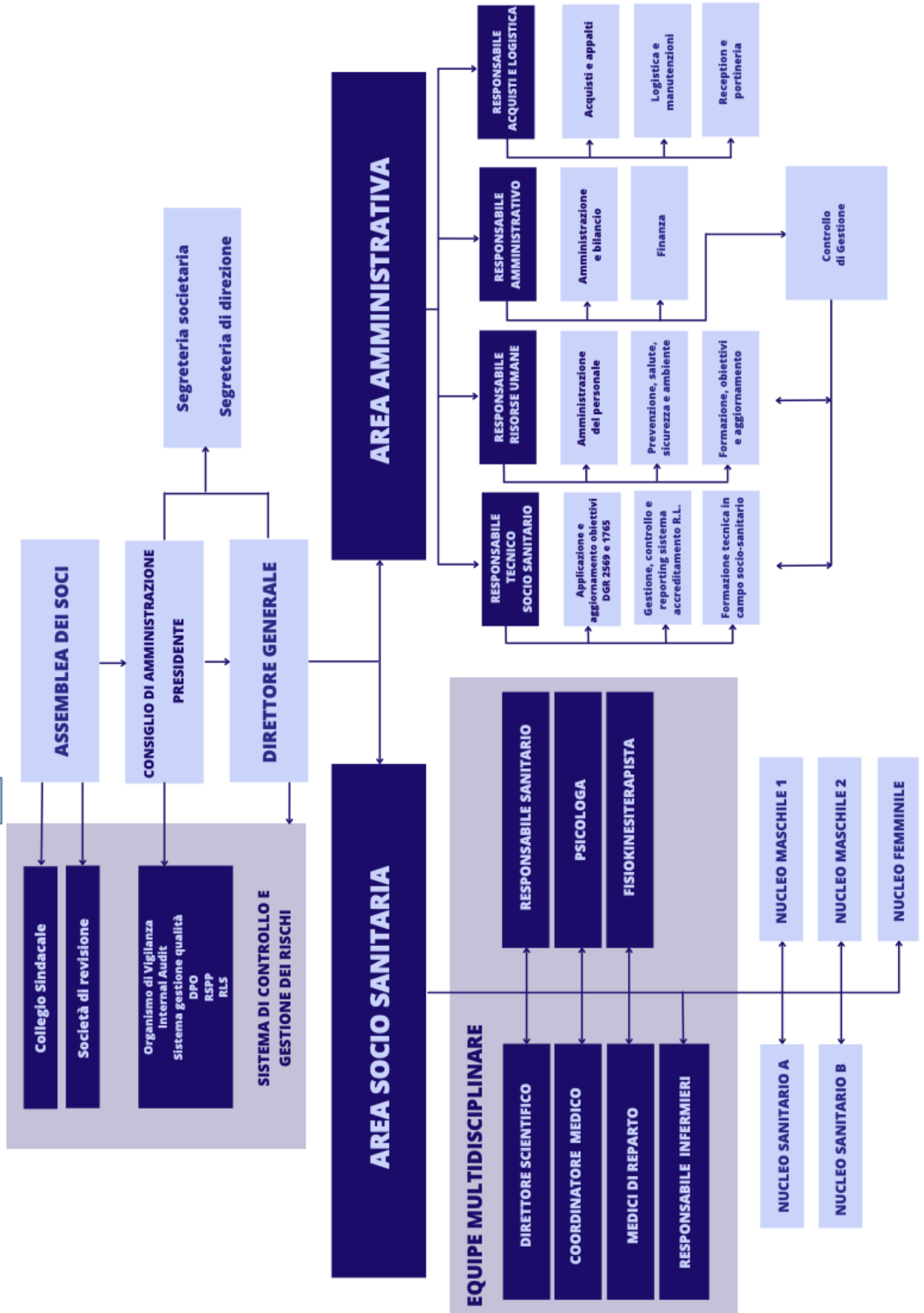
Per l'enunciazione di tutte le attività previste dall'oggetto sociale della Tonini-Boninsegna si rinvia allo Statuto.

2.2. La Struttura Organizzativa

In termini di governance, ai vertici della struttura organizzativa si posizionano l'Assemblea dei Soci e il Consiglio di Amministrazione, composto da sette membri di cui un Presidente, al quale sono affidate molteplici deleghe. Il sistema dei controlli è assicurato dalla presenza del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

La struttura organizzativa vede la presenza di circa 80 dipendenti.

L'attività operativa è coordinata dal direttore generale ed è articolata, alla data odierna, secondo il seguente schema:



2.3. Il Sistema dei Controlli Interni

Il sistema dei controlli interni è costituito da un sistema procedurale, di governance e da norme più strettamente operative che regolamentano i processi aziendali, le attività ed i relativi controlli con l'obiettivo di assicurare:

- il rispetto delle strategie aziendali;
- l'efficacia ed efficienza dei processi;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- la conformità delle operazioni con la legge, i piani, i regolamenti e le procedure aziendali interne.

Il sistema dei controlli interni è periodicamente soggetto a monitoraggio ed adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale e al contesto normativo di riferimento.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo interno della Tonini-Boninsegna sono:

- un sistema organizzativo formalizzato, (attraverso organigramma, comunicazioni, procedure, regolamenti, ecc.) mediante il quale viene definita la struttura, i ruoli, le responsabilità, i compiti, i poteri e le dipendenze gerarchiche funzionali;
- il Codice etico, che racchiude i principi etici che devono essere osservati al fine di prevenire o ridurre i rischi di commissione di reato previsti dalla legge, nonché al fine di prevenire condotte di sviamento dell'azione amministrativa ovvero attuate in violazione dei principi di imparzialità e buon andamento, così recependo gli obblighi di comportamento ex DPR 62/2013, per quanto applicabili;
- un sistema di formazione ed informazione, volto alla sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali dei principi etici e delle regole comportamentali, delle procedure emanate e dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare che interviene in caso di inosservanza delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- la tracciabilità e documentabilità delle operazioni e dei controlli effettuati, transazione o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua al fine di garantire che ogni operazione sia verificata ed effettuata nel rispetto del codice etico, delle leggi e dei regolamenti.
- la redazione e l'aggiornamento del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi sul lavoro) e del DUVRI (Documento Unico Valutazione del Rischio da Interferenze);
- la redazione e l'aggiornamento, in conformità con la normativa privacy vigente e con quanto previsto dal Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR), di un Registro del Trattamento Privacy, con predisposizione di un documento di assegnazione dei rischi; di adeguamento degli asset informatici; dei soggetti esterni e del personale e la nomina di un responsabile incaricato interno.

Il Sistema dei Controlli Interni rappresenta perciò un sistema integrato e dinamico di procedure e norme più operative che regolamentano i processi aziendali, le attività e definiscono i relativi controlli, in conformità con la legge ed i regolamenti.

Inoltre, la Tonini-Boninsegna monitora costantemente i risultati raggiunti in termini di efficienza, efficacia ed economicità unitamente al rispetto delle normative di settore vigenti.

3. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL MODELLO

Si descrivono di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione dei processi sensibili e di rilevazione dell'attuale sistema di presidi e controlli predisposto dalla Tonini-Boninsegna per prevenire i Reati, sulle cui basi è stato predisposto il presente documento.

3.1. Le attività propedeutiche alla definizione del Modello

La Tonini-Boninsegna, al fine di dotarsi di un efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo, ha attuato una serie di attività preliminari, articolate in diverse fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme con le disposizioni del Decreto e le linee guida di riferimento.

Il processo di analisi si è articolato secondo i seguenti step operativi:

- Mappatura dei processi sensibili
- Definizione e analisi dei rischi di reato potenziali per singolo processo
- Analisi, valutazione e azione di miglioramento del sistema di controllo preventivo (c.d. protocolli)

Mappatura dei processi/attività sensibili

In tale fase è stata effettuata un'ulteriore analisi del contesto organizzativo ed operativo della Tonini-Boninsegna alla luce delle novità normative medio tempore intervenute al fine di censire le aree interessate alle potenziali casistiche di reato ed individuare i soggetti interessati all'attività di controllo e monitoraggio. Al fine di analizzare il contesto di riferimento in cui la Tonini-Boninsegna opera, l'attività di identificazione dei processi sensibili è iniziata con l'esaminare la documentazione societaria quale, lo statuto, l'organigramma, le procedure, il bilancio annuale, il precedente Modello di organizzazione, gestione e controllo ed i relativi allegati ecc.

Si è quindi proceduto con delle interviste/colloqui orali con i responsabili delle aree relative ai processi societari mappati, al fine di ottenere una visione completa delle attività svolte all'interno della Tonini-Boninsegna e del grado di proceduralizzazione esistente e percepito, oltre che per individuare eventuali gap nel sistema di controllo interno.

In particolare, sono stati coinvolti nel processo i seguenti Key Officer:

1. Presidente;
2. Vicepresidente;
3. Direttore Sanitario;
4. Direttore Amministrativo;
5. Direttore del Personale;
6. Direttore tecnico;
7. Responsabile del Sistema Informativo;
8. Responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza;
9. Responsabile Sistema di Gestione della qualità;
10. Tecnico della riabilitazione;
11. Responsabile psicosociale;
12. Responsabile degli infermieri;

13. Coordinatore nucleo sanitario A;
14. Coordinatore nucleo sanitario B;
15. Coordinatore nucleo Femminile;
16. Coordinatore nucleo Maschile 1;
17. Coordinatore nucleo Maschile 2;

Durante le interviste ai "Key Officer" sono state esaminate le eventuali deleghe e/o poteri conferiti e dettagliati i processi o attività sensibili gestiti e più esposti alla possibile commissione dei reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01, sia riferibili direttamente al soggetto interessato, che all'area di competenza.

Attraverso le informazioni fornite dagli intervistati è stato pertanto possibile:

- individuare le principali attività di competenza delle singole aree/servizi aziendali;
- descrivere le relative modalità di esecuzione, pianificazione e controllo;
- individuare gli eventuali controlli, istruzioni o presidi attualmente in vigore, atti a mitigare i rischi.

Dalla combinazione delle informazioni rilevate dall'analisi critica della documentazione, dai questionari compilati e dalle interviste è stata elaborata la mappatura dei processi e identificate le aree sensibili a rischio di commissione di reati.

Definizione e analisi dei rischi potenziali per singolo processo

Con riferimento alle aree sensibili individuate in precedenza e al contesto operativo della LA TONINI-BONINSEGNA, sono state identificate anche le possibili modalità attuative dei reati astrattamente ipotizzabili.

Tale attività ha permesso di individuare le specifiche categorie di reato astrattamente ipotizzabili che sono state messe in correlazione con le aree, i processi e le attività sensibili definendo la cosiddetta "matrice dei rischi", strumento operativo di censimento, monitoraggio e controllo del rischio di commissione di illeciti.

Analisi, valutazione e miglioramento del sistema di controllo preventivo

Sulla base della matrice dei rischi rilevata, al fine di individuare tutte le misure preventive idonee a limitare il verificarsi degli stessi, in relazione al singolo processo/attività "sensibile", sono state analizzate le procedure ed i controlli in essere al fine di valutarne l'adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro attitudine a prevenire comportamenti illeciti (o comunque a ridurre il rischio ad un livello accettabile) e ad evidenziarne l'eventuale commissione.

In particolare, per ciascun processo sensibile sono stati definiti i seguenti elementi:
i rischi di commissione di reato associati;

- le strutture organizzative coinvolte nel processo;
- il sistema dei presidi e controlli (protocolli) esistenti;
- gli eventuali ulteriori presidi ritenuti utili per il rafforzamento dei controlli.

Lo scopo di tale valutazione è stato quello di ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reato identificato.

Nella Parte Speciale del presente documento, a cui si rinvia, sono ripartite per ciascuna area sensibile, le principali fattispecie di reato e gli accorgimenti da adottare per evitare la commissione degli stessi.

3.2. Criteri di analisi dei rischi adottati

La mappatura dei rischi ha comportato l'analisi di impatto potenziale e di inerenza dei reati in esame, tenuto conto del settore in cui opera la Tonini-Boninsegna e della tipologia specifica dei prodotti e servizi offerti. Sulla base delle tipologie di rischio considerate potenziali ed inerenti, si è valutata l'adeguatezza del livello di presidio del sistema di controllo interno.

Una volta determinato l'elenco dei rischi per processo sensibile, si è proceduto ad una classificazione dei rischi come di seguito esposta in funzione dell'impatto e della probabilità, laddove per impatto si intende il pregiudizio che sopporterebbe l'ente in caso di commissione dell'illecito esaminate e per probabilità quella di verifica dell'evento:

Rischio "Basso" o Accettabile: la fattispecie di reato può verificarsi con probabilità estremamente ridotta e comunque con danni di bassa entità;

Rischio "Medio" o Rilevante: le fattispecie di reato possono verificarsi con probabilità non elevata, ma tuttavia significativa, ovvero, nel caso si possa verificare con probabilità estremamente ridotta, i relativi danni sono comunque di entità non trascurabile;

Rischio "Alto" o Critico: la fattispecie di reato può verificarsi con elevata probabilità, ovvero nel caso si verifichi con probabilità ridotta o anche non elevata, i relativi danni sono di entità significativamente elevata.

La valutazione del rischio di controllo, come già precedentemente descritto, è stata formalizzata attraverso apposita 'matrice dei rischi' mediante la quale è stata rappresentata la correlazione tra processo sensibile e reato censito con relativa evidenza del grado di adeguatezza dei presidi previsti dal sistema di controllo interno e del grado di rischio in termini di probabilità/impatto (basso = verde, medio = giallo, alto = rosso).

		PROBABILITÀ			
		0 - nulla	1 - bassa	2 - media	3 - alta
I M P A T T O	0 - nullo	0	0	0	0
	1 - basso	0	1	2	3
	2 - medio	0	2	4	6
	3 - alto	0	3	6	9

Tale matrice è stata sottoposta a visione degli organi direttivi al fine di condividere in apposito piano le azioni più opportune da perseguire nel tempo per il contenimento dei rischi emersi, secondo criteri di proporzionalità e di impatto potenziale.

In caso di rischio di controllo "Medio" o "Alto" l'Organismo preposto alla Vigilanza del modello prevederà il rafforzamento dei controlli sulle operazioni poste in essere nelle aree interessate.

4. IL CODICE ETICO

Il codice etico, che costituisce parte integrante dei modelli di comportamento, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs.231/01 prevede i criteri generali di comportamento ai quali devono attenersi tutti coloro che, direttamente o indirettamente, temporaneamente o stabilmente, instaurano rapporti con la Tonini-Boninsegna. Esso, pertanto, contempla i principi etici essenziali in riferimento al sistema di controllo preventivo rispetto ai reati contemplati nel Decreto.

4.1. La relazione tra modello organizzativo e codice etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione, attuazione e rispetto dei principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico è quindi parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo ed ha lo scopo di esprimere principi deontologici che la Tonini-Boninsegna, in linea con i principi e i valori fondamentali ai quali da sempre impronta la propria attività, riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, degli Organi Sociali, dei Consulenti e di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con essa.

Il Modello e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme, adottate dalla Tonini-Boninsegna per promuovere gli alti principi morali di correttezza, onestà e trasparenza in cui la Tonini-Boninsegna crede e a cui uniforma la propria attività. Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello rispetto al Codice Etico, essi sono redatti secondo principi e procedure comuni, al fine di creare un insieme di regole interne coerenti ed efficaci.

Nel Codice Etico, a cui si rinvia per esigenza di sintesi, sono quindi illustrati i principi etici fondamentali della Tonini-Boninsegna e le norme di condotta di carattere generale a presidio di tutte le attività aziendali.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, una delle condizioni necessarie affinché la Tonini-Boninsegna non risponda dei reati commessi dai cd. apicali o dai cd. eterodiretti è l'aver affidato il compito di vigilare sull'effettiva operatività, sul funzionamento, sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello a un apposito Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.1. Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, la Tonini-Boninsegna ha individuato un Organismo di Vigilanza in forma collegiale, di cui almeno due esterni con competenza ed esperienza in responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01 e professionalità comprovata in diritto penale dell'impresa ovvero sistemi di controllo, ovvero nelle materie strettamente riguardanti l'attività peculiare della Tonini-Boninsegna.

Nell'ipotesi in cui l'OdV sia composto anche da un membro interno, lo stesso non potrà essere coinvolto nell'operatività e nei processi decisionali nelle aree individuate come sensibili e sarà individuato preferibilmente nella funzione di internal auditing che, al fine di garantire la all'Organo Amministrativo necessaria autonomia e indipendenza, potrà rispondere gerarchicamente solo L'Organismo di Vigilanza è dotato di "autonomi poteri di iniziative e controllo". Nello specifico, deve possedere i requisiti di:

- autonomia ed indipendenza: l'OdV deve trovarsi in una posizione gerarchica indipendente, ossia senza attribuzione di compiti operativi, e deve disporre di autonomi poteri di spesa, nell'ambito di una dotazione finanziaria fissata annualmente dall'organo di Amministrazione, tenuto conto degli equilibri economico – finanziari della Tonini-Boninsegna. È inoltre esclusa la possibilità di nominare membro dell'Organismo di Vigilanza colui che si trova in situazione di:
 - conflitto di interessi anche potenziale con la Tonini-Boninsegna;
 - relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con i membri del CdA, soggetti apicali, sindaci della Tonini-Boninsegna, revisori incaricati dalla Tonini-Boninsegna di revisione, componenti degli organi sociali ed il vertice;
 - In caso di nomina di un membro interno, la maggioranza dell'ODV dovrà comunque essere rappresentata da membri esterni al fine di garantire la necessaria autonomia e indipendenza.
- onorabilità: non possono essere eletti a componenti dell'OdV coloro i quali:
 - si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, ecc.)
 - siano stati condannati con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva, anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001 o reati la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 c.p.p.;
 - abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Tonini-Boninsegna nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica, per i quali sia stata accertata omessa e/o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV;

- abbiano subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater del D. Lgs. n. 58/1998;
- professionalità: l'OdV deve possedere al proprio interno una pluralità di competenze, tra cui conoscenze di tipo ispettivo ed organizzativo sui sistemi di controllo (organizzazione aziendale, analisi di procedure, ecc.) nonché di tipo giuridico, specie in disciplina penale d'impresa. A tal fine l'Organismo sarà necessariamente collegiale al fine di consentire la necessaria pluridisciplinarietà;
- continuità d'azione: l'OdV deve garantire un'attività costante e continuativa di vigilanza sul modello, fornendo pareri consultivi sulla costruzione ed aggiornamento dello stesso.

L'organo Amministrativo nomina l'OdV che rimane in carica per la durata di tre esercizi ed è rieleggibile.

Nel caso in cui nel corso del mandato dell'ODV venga a scadenza ovvero a cessare per qualsivoglia motivo il mandato del CdA che l'ha nominato, l'ODV resterà comunque carica fino alla scadenza naturale del triennio, così da garantire la continuità dei controlli.

A sua volta, l'OdV collegiale, nomina il Presidente tra i componenti dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del previsionale bilancio d'esercizio relativo al suo ultimo anno di funzioni, pur continuando a svolgere, ad interim, le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo Organismo di Vigilanza che sarà all'uopo nominato, onde consentire la continuità dei controlli e delle procedure di vigilanza.

5.2. Funzioni e poteri dell'ODV

Al fine di una continuità di azione nell'efficace e costante attuazione del modello, all'OdV, sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e verificare l'efficienza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello organizzativo adottato nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti;
- assicurare l'elaborazione del Piano annuale delle verifiche, in coerenza con i principi contenuti nel Modello e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- assicurare, con opportune tecniche di monitoraggio, di analisi e di valutazione dei rischi, la rilevazione di eventuali difetti di funzionamento dello stesso, attraverso l'individuazione di elementi indicativi della concreta e/o potenziale commissione di reati all'interno della Tonini-Boninsegna. In particolare, l'attività ispettiva e di controllo deve tendere all'individuazione di eventuali punti di debolezza del sistema che potrebbero essere potenzialmente idonei a favorire la commissione dei reati o semplicemente a riscontrare un significativo scostamento tra i comportamenti effettivamente accertati rispetto a quelli codificati;
- proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello in relazione, ad esempio, a mutate condizioni organizzative e/o normative o alla sopravvenuta inadeguatezza dello stesso a prevenire i fatti di reato da cui discende la responsabilità per l'ente; le modifiche devono essere approvate dal CdA e portate a conoscenza di tutti i soggetti interessati;
- assicurare il costante aggiornamento della mappatura delle aree ritenute sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;

- assicurare costantemente i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali relativamente alle attività di verifica e controllo svolte;
- attuare un sistema di comunicazione interna teso a consentire la ricezione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 che garantisca la tutela e la riservatezza del segnalante;
- informare il CdA circa le violazioni accertate che possono comportare una responsabilità della Tonini-Boninsegna ed avviare il relativo procedimento per le eventuali sanzioni disciplinari;
- verificare l'idoneità del sistema disciplinare, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, e monitorare l'applicazione delle sanzioni in caso di accertata violazione del Modello;
- monitorare l'adozione da parte della Tonini-Boninsegna delle necessarie iniziative volte a favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- monitorare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza, la comprensione ed il miglioramento dello stesso.

Inoltre, l'OdV deve programmare verifiche periodiche campionarie e riunirsi almeno trimestralmente, anche in videoconferenza o audioconferenza, per accertare l'applicazione abituale del modello attraverso il controllo di un campione di documenti operativi ed amministrativi attinenti alle diverse aree sensibili a rischio di reato. In occasione di queste riunioni, ovvero secondo le procedure finalizzate ai flussi informativi interni, deve, altresì, essere sentito il personale posto in funzioni chiave ed aree sensibili, anche per verificare se sia a conoscenza di violazioni o voglia formulare proposte operative o di modifica delle disposizioni del Modello. Relativamente alle attività svolte, deve essere redatto un apposito verbale, custodito a cura del Presidente.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo e potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione delle diverse funzioni e strutture della Tonini-Boninsegna ovvero di collaboratori esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. All'OdV è inoltre garantito l'utilizzo di idonei locali per le riunioni, audizioni ed altre attività al fine di garantire che le funzioni ad esso affidate siano svolte con assoluta riservatezza.

L'OdV ha, inoltre, la responsabilità di redigere un proprio regolamento interno, a cui si rimanda, volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, ivi incluso ciò che attiene ai propri poteri e al relativo sistema organizzativo e di funzionamento.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura interna, fermo restando però che in capo al CdA ricade la responsabilità ultima del funzionamento organizzativo.

5.3. Reporting dell'OdV

L'OdV, in seguito alle ispezioni realizzate nonché al verificarsi di eventuali segnalazioni e/o all'emersione di eventuali criticità, riferisce con diverse linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Organo Amministrativo e/o l'Amministratore munito di delega al fine di informarli tempestivamente, anche per le vie brevi, su eventuali segnalazioni relative all'accadimento di ipotesi di violazione del Modello, ad innovazioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ovvero alla necessità od opportunità di modificare/aggiornare il Modello;
- la seconda, annuale, nei confronti del dell'organo amministrativo al fine di informarlo, mediante relazione scritta, circa l'attività svolta, con particolare riferimento al funzionamento del modello, alle verifiche effettuate e al piano delle attività, nonché con riferimento ai principali accadimenti aziendali rilevanti ai fini 231, dando evidenza di tutte le infrazioni rilevate;
- la terza, semestrale, verso il Collegio Sindacale, nell'ambito degli incontri periodici, che dovranno tenersi almeno semestralmente, per consentire il reciproco scambio del flusso informativo e favorire l'esame congiunto di eventuali problematiche.

Tali report sono archiviati unitamente a tutte le carte di lavoro dell'OdV a cura dello stesso Organismo di Vigilanza nella figura del suo Presidente e vengono messi a disposizione del Collegio Sindacale e del CdA a loro richiesta.

L'OdV ha inoltre la facoltà di richiedere, per motivi urgenti, la convocazione del CdA e dell'Assemblea dei Soci che, a loro volta, possono convocare l'OdV in qualsiasi momento, salvo adeguato preavviso.

In caso di violazione del Modello da parte di un membro del CdA, ovvero di un Sindaco, l'OdV informa l'Assemblea, il Collegio Sindacale e il CdA e l'Assemblea procede agli accertamenti necessari e, sentito il parere del Collegio Sindacale (in caso di infrazione commessa da un membro del CdA) ovvero del CdA (in caso di violazione commessa da uno o più Sindaci), assume i provvedimenti opportuni;

5.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità con quanto previsto dall'art. 6, II, lett. d), del Decreto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve attuare dei protocolli volti a porre concretamente in essere degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in caso di commissione o di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Su tal via deve essere predisposto un meccanismo di segnalazione proveniente da parte di Organi Sociali, di dipendenti o di terzi all'Organismo di Vigilanza tale da consentire una tempestiva informazione di tali casistiche allo stesso, così da consentirgli di realizzare le proprie attività di pianificazione dei controlli.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e deve essere loro assicurata, in ogni caso, fatti salvi gli obblighi di legge, la riservatezza.

Incorre un obbligo di informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza per quanto riguarda:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs. 231/01;
- Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati previsti dal Decreto;
- Atti, fatti, eventi od omissioni dai quali si evincano profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;

- Notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dell'archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; tali notizie dovranno avere periodicità almeno annuale;
- Richieste, erogazioni e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- Notizie relative a contratti di agenzia, di rappresentanza, di collaborazione, di partecipazione a consorzi o a Tonini-Boninsegna terze che prevedano rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Ogni responsabile di funzione invia all'Organismo di Vigilanza gli ulteriori flussi informativi come indicati in dettaglio nelle istruzioni operative già in vigore e in conformità con quanto richiede l'Organismo stesso.

5.5. Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza diretti verso il vertice societario

Le segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere indirizzate:

- Al Consiglio di Amministrazione, a cui va comunicata tempestivamente qualsiasi violazione del Modello accertata dall'Organismo stesso o segnalata da terzi e ogni informazione rilevante al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto;
- Al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per comunicare e relazionare periodicamente, con cadenza almeno annuale, in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, e agli interventi correttivi e migliorativi del Modello e allo stato di realizzazione del Modello.

5.6. Whistleblowing

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 ha introdotto "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" (anche nota come "Legge sul whistleblowing").

Con tale intervento il legislatore ha inteso introdurre, in un'ottica di armonizzazione delle disposizioni previste per il settore pubblico con la suddetta legge, delle specifiche previsioni destinate a trovare applicazione per gli enti cui si applica il D.Lgs 231/2001 inserendo, all'interno dell'art. 6 del Decreto, tre nuovi commi: il comma 2-bis; il comma 2-ter e il comma 2-quater.

In particolare:

- Il comma 2-bis prevede che:
 - a) venga creato un canale che consenta ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. In ragione della delicatezza delle informazioni il comma prevede che tale canale di segnalazione debba essere tale da consentire che venga garantita la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - b) venga creato almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- c) il soggetto segnalante sia garantito da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) all'interno del sistema disciplinare adottato sulla base del comma 2, lettera e), vengano previste delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che ex post di rivelino infondate;
- Il comma 2-ter prevede l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispezzorato nazionale per il lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- Il comma 2-quater prevede la nullità del licenziamento avente carattere ritorsivo o discriminatorio nei confronti del segnalante. Allo stesso modo si prevede la nullità del mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Sarà onere del datore di lavoro, nel caso in cui sorgano controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La Legge sul whistleblowing costituisce un importante intervento all'interno del panorama normativo societario. Con tale Legge viene introdotto un apparato di norme volto a contrastare il rischio di fenomeni di corruzione e a tutelare la posizione lavorativa dei soggetti segnalanti, incentivando così il ricorso alla denuncia delle condotte illecite o delle violazioni delle regole stabilite dai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo. Coerentemente con la ratio normativa viene prevista un'inversione dell'onere probatorio, gravando in capo al datore di lavoro l'obbligo di dimostrazione, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o ogni altra misura organizzativa con ripercussioni negative sulle condizioni di lavoro del segnalante, che le misure eventualmente adottate risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

5.7. Modalità di trasmissione delle segnalazioni

La Tonini-Boninsegna si impegna a adottare una specifica procedura volta a gestire e regolamentare il sistema di segnalazioni in conformità con la normativa, sopra richiamata, presente all'interno del Decreto.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, potranno costituire oggetto di segnalazione:

- Condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per Tonini-Boninsegna ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- Condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state realizzate contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello e/o dei documenti a esso allegati.

Non saranno meritevoli di segnalazione questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

La segnalazione dovrà essere completa di ogni elemento utile a consentire all'Organismo di Vigilanza, destinatario della segnalazione, di procedere alle opportune e adeguate verifiche dei fatti oggetto di segnalazione.

Una volta recepita la segnalazione l'Organismo di Vigilanza avvierà una fase di verifica preliminare volta a verificare i fatti oggetto di segnalazione. Tattive verifiche saranno effettuate dai soggetti preposti nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi generali di indipendenza e professionalità delle attività di controllo e di riservatezza.

Nel caso di segnalazione anonima, o per meglio dire priva di elementi che consentano al destinatario di identificarne l'autore, questa non verrà presa in considerazione salvo non sia caratterizzata da un livello di dettaglio; di circostanze e di riferibilità a illeciti e/o irregolarità di particolare gravità, tali da ingenerare comunque nel soggetto destinatario un onere di verifica.

Tutti i dipendenti e i terzi interessati (ditte terze, consulenti, etc.) possono effettuare segnalazioni relative a potenziali violazioni del Codice Etico e del Modello e su situazioni di potenziale rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01.

In ottemperanza a quanto normativamente previsto dalla Legge n. 179/2017 i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Tonini-Boninsegna o delle persone erroneamente accusate. Saranno inoltre opportunamente sanzionati tutti i comportamenti strumentalmente volti a ostacolare o rallentare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

Il destinatario delle segnalazioni individuato dalla Tonini-Boninsegna è:

L'Organismo di Vigilanza

I canali di trasmissione, espressamente previsti dalla procedura interna relativa al whistleblowing, con cui i Destinatari del Modello possono effettuare la segnalazione di eventuali violazioni o sospetto di violazioni del Modello o del Codice Etico, alternativamente, sono:

- tramite posta ordinaria, all'indirizzo: Tonini-Boninsegna Impresa Sociale Tonini-Boninsegna Cooperativa Sociale Onlus, Via Buttafuoco, 15 – 25123 - Brescia (BS), alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza della Tonini-Boninsegna;
- tramite e-mail, all'indirizzo: odv.toniniboninsegna@legalmail.it
- attraverso un canale informatico alternativo idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (piattaforma whistleblowing).

In tutti i casi menzionati l'organo preposto alla ricezione della Segnalazione è l'OdV.

Una volta recepita la segnalazione l'Organismo di Vigilanza, destinatario della stessa, provvede, prima di avviare la verifica preliminare, a protocollarla e a conservarla in apposito archivio, cartaceo e/o informatico, per un periodo di dieci anni. L'accesso a tale archivio è consentito ai soli soggetti autorizzati dall'Organismo di Vigilanza.

5.8. Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni ("Whistleblowing")

La Tonini-Boninsegna, qualora vengano violate le disposizioni normative in materia di whistleblowing, anche con finalità di tutela dell'identità del segnalante e di salvaguardia dello stesso da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, potrà applicare al destinatario della segnalazione le seguenti sanzioni:

Nel caso in cui uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza dovesse violare la riservatezza dell'identità del segnalante, gli altri componenti provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa procedere a revocare l'incarico al membro inadempiente e nominare un sostituto; qualora, invece, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'Organismo di Vigilanza nella sua interezza, il Consiglio di Amministrazione procederà

alla revoca dell'incarico di tutti i membri dell'Organismo e alla nomina di un nuovo Organismo oltre eventuali e ulteriori previsioni di legge. Viene inoltre sanzionato con la revoca dell'incarico ogni atto ritorsivo o discriminatorio posto in essere da uno o più membri dell'OdV nei confronti del segnalante per motivi collegati, in via diretta o indiretta, alla segnalazione.

5.9. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello sono conservati dall'OdV ed in particolare dal Presidente sia in formato cartaceo che elettronico in un apposito database per un periodo di 10 anni.

L'accesso al database e alla documentazione cartacea è consentito - oltre che all'OdV - esclusivamente al CdA e al Collegio Sindacale, previa loro richiesta.

6. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti

La conoscenza effettiva dei contenuti del Modello da parte delle risorse presenti nella Tonini-Boninsegna e di tutti i soggetti che hanno rapporti con essa è condizione necessaria per assicurare l'efficacia e la corretta funzionalità del Modello stesso.

Il personale della Tonini-Boninsegna, ad ogni livello, deve essere quindi consapevole delle possibili ripercussioni dei propri comportamenti e delle proprie azioni rispetto alle regole prescritte dal Modello.

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della TONINI-BONINSEGNA garantire, alle risorse presenti ed a quelle in via di inserimento, la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso inquadramento gerarchico ed al diverso livello di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

Al momento dell'adozione del Modello, pertanto, deve essere data opportuna comunicazione a tutto il personale della Tonini-Boninsegna dell'avvenuta adozione da parte del CdA e dovrà essere indetta un'apposita riunione per una discussione iniziale sull'intera problematica. Al personale verrà inoltre chiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice Etico e, la stessa procedura, dovrà essere seguita in caso di eventuali modifiche e aggiornamenti del Modello.

In caso di nuove assunzioni, verrà invece richiesto, all'atto dell'accettazione del contratto di lavoro, di sottoscrivere una analoga dichiarazione di adesione al Modello ed al Codice Etico nonché di impegno all'osservanza delle procedure e delle regole predette. L'OdV dovrà quindi assicurarsi che siano informati, tramite consegna del modello e illustrazione individuale, i nuovi assunti e coloro che vengono spostati a diverso incarico.

Anche i membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere la dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e del Modello.

Infine, i Dirigenti, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al grado di autonomia gestionale, sono chiamati a collaborare fattivamente per la corretta e concreta osservanza generale del Modello e del Codice Etico. Essi sottoscriveranno un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli Organi Sociali.

La conoscenza del Modello e del Codice Etico deve avvenire anche mediante affissione nella bacheca aziendale di tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione; nonché ad eventuali modifiche da apportare e/o variazioni normative e/o organizzative rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

La Tonini-Boninsegna curerà inoltre l'organizzazione di appositi seminari e/o sessioni formative mirate, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico. La formazione verrà, altresì, differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

La partecipazione ai programmi di formazione sul Modello è obbligatoria ed il controllo sulla frequenza e sui contenuti del programma è demandato all'Organismo di Vigilanza, che svolge altresì un controllo circa la validità e la completezza dei piani formativi previsti ai fini di un'appropriata diffusione, di un'adeguata cultura dei controlli interni e di una chiara consapevolezza dei ruoli e responsabilità delle varie funzioni Interne.

6.2. Comunicazione per Consulenti, Collaboratori e Fornitori

La Tonini-Boninsegna promuove, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, la conoscenza e l'osservanza dei contenuti del Modello e del Codice Etico ai propri Consulenti, Collaboratori, Fornitori e terzi in genere ai quali verranno trasfusi molti dei principi di comportamento desumibili dagli stessi.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello, quindi, deve essere prescritto dagli accordi contrattuali con i Consulenti, Collaboratori e Fornitori, sarà oggetto di specifica approvazione, e il contratto deve prevedere l'indicazione delle violazioni del modello e dei provvedimenti da adottarsi di conseguenza.

Infine, i Consulenti, i Collaboratori ed i Fornitori dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non induca i dipendenti e gli altri soggetti operanti per la Tonini-Boninsegna a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali di cui al Modello ed al Codice Etico.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello è quindi condizione essenziale per assicurare l'effettività del modello stesso.

La violazione dei principi contenuti nel Modello e delle procedure/regole di comportamento a esso riferibili, o presenti nel Codice Etico, comporta l'attivazione del sistema sanzionatorio a carico dei destinatari a cui il comportamento è riferibile.

Con la violazione di tali principi, infatti, viene posta in essere una lesione del rapporto fiduciario instaurato con la Tonini-Boninsegna tale da poter determinare, come conseguenza, delle azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito.

Le violazioni delle regole poste dal Modello devono essere sempre portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, onde permettere allo stesso di svolgere le sue funzioni.

Da specificare che l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni, è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

7.2. Comportamenti sanzionabili

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni all'OdV, ostacolo all'attività dell'OdV, omissione di controlli, ecc.);
- b) violazione di prescrizioni del Codice Etico;
- c) comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad esporre la Tonini-Boninsegna alle conseguenze della commissione di Reati.
- d) Violazioni di disposizioni normative in materia di whistleblowing, anche con finalità di tutela dell'identità del segnalante e di salvaguardia dello stesso da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, nonché comportamenti di dolosa segnalazione infondata al fine di danneggiare colleghi.

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, ovvero all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Tonini-Boninsegna è esposta).

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e del Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà prescritta una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili, sono previsti dal CCNL applicabile.

7.3. Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte del CdA o dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci, il CdA ed il Collegio Sindacale della Tonini-Boninsegna, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative, ognuno per quanto di propria competenza, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa. L'Assemblea dei soci, debitamente informata, potrà procedere all'applicazione delle sanzioni previste nel presente modello e pertanto anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito agli Amministratori e ai Sindaci.

Pertanto, qualsiasi comportamento non conforme al Modello organizzativo adottato da Tonini-Boninsegna potrà essere valutato quale giusta causa di revoca dal mandato con effetto immediato, fatto salvo il diritto di Tonini-Boninsegna di richiedere anche il risarcimento degli eventuali danni cagionati alla Tonini-Boninsegna dal comportamento suddetto.

7.4. Misure nei confronti di dipendenti e dirigenti

Le regole del Modello, così come tutti i protocolli comportamentali con funzione penale – preventiva già in vigore o che saranno adottati dalla Tonini-Boninsegna e contenuti nel Modello di Tonini-Boninsegna, devono essere rispettate da tutti i dipendenti della Tonini-Boninsegna.

A tal fine, Tonini-Boninsegna si impegna a diffondere il presente Modello presso tutti i propri dipendenti e a garantire agli stessi la formazione necessaria per l'adeguata conoscenza e la corretta applicazione dello stesso.

Ne consegue che ogni azione posta in essere in violazione dei principi contenuti nel Modello organizzativo adottato da Tonini-Boninsegna sarà considerata azione contraria ai doveri di ciascun dipendente e ritenuta quindi infrazione disciplinare.

Competente per l'irrogazione delle sanzioni sarà la Direzione, sentito l'Organismo di Vigilanza.

Ogni infrazione dovrà essere previamente contestata nei termini e con le procedure previste dalla legge.

La gravità dell'infrazione commessa, ai fini della determinazione della sanzione applicabile verrà valutata tenendo conto:

- Dei tempi e delle modalità concrete di commissione dell'infrazione;
- Di tutte le circostanze di fatto giudicate rilevanti;
- Dell'elemento intenzionale;

- Dell'entità del danno cagionato o del pericolo cui l'interesse della Tonini-Boninsegna o dei terzi è stato sottoposto;
- Della prevedibilità di tale danno.
- La recidiva comporta comunque l'applicazione di una sanzione più grave rispetto a quella applicata in precedenza.

In caso di violazione del modello da parte di personale dipendente non dirigente, qualora le violazioni si configurino come ipotesi di reato e come tali vengano contestate al dipendente dall'Autorità Giudiziaria, l'organo Amministrativo può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo il criterio della proporzionalità:

- rimprovero scritto, multa o sospensione qualora il lavoratore violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale";
- licenziamento con preavviso qualora il lavoratore adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore";
- licenziamento senza preavviso qualora il lavoratore adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare il rischio di applicazione a carico della Tonini-Boninsegna di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'azienda grave nocimento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge".

In caso, invece, di violazione del Modello da parte di personale dirigente, il CdA può applicare:

- una sanzione monetaria adeguata rispetto alla violazione;
- nei casi più gravi, ricorrere al licenziamento del dirigente medesimo con o senza preavviso, da prescrivere ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale applicato.

In ogni caso, nella procedura di irrogazione delle sanzioni è assicurato al dipendente il contraddittorio e il diritto di difesa secondo le disposizioni vigenti.

7.5. Misure nei confronti di Consulenti, Collaboratori e Fornitori

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di Consulenti, Collaboratori e Fornitori, il CdA dovrà contestare agli stessi la violazione rilevata e potrà decidere per l'applicazione di penali e/o per la risoluzione del contratto. Ciò può essere esercitato anche qualora le condotte in violazione del Modello configurino ipotesi di reato e come tali vengano contestate dall'Autorità Giudiziaria, con riserva di richiedere il risarcimento qualora dal comportamento tenuto derivino danni concreti alla Tonini-Boninsegna.

A tale scopo, la Tonini-Boninsegna garantisce l'inserimento di un'apposita clausola risolutiva espressa nelle lettere di incarico/contratti stipulati con i collaboratori, i consulenti e/o i fornitori. La Tonini-Boninsegna si riserva comunque la facoltà di attendere l'esito del

procedimento penale per esercitare il recesso e, in tal caso, verrà comunicato ai collaboratori consulenti e/o fornitori interessati.

In caso di sentenza di condanna passata in giudicato ovvero di sentenza pronunciata ai sensi dell'art. 444 e ss. c.p.p., potrà procedere al recesso dal contratto, valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza pronunciata ai sensi dell'art. 444 c.p.p.

La discrezionalità nella valutazione del comportamento lesivo posto in essere avverrà, similmente a quanto previsto per il personale dipendente, tenendo conto dei tempi e delle modalità concrete di commissione dell'infrazione, nonché di tutte le circostanze di fatto giudicate rilevanti, dell'elemento intenzionale, dell'entità del danno cagionato o del pericolo cui l'interesse della Tonini-Boninsegna o dei terzi è stato sottoposto e della prevedibilità di tale danno.

8. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co.1, lett. b) del Decreto, e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello, e rivestono pertanto un'importanza prioritaria.

L'aggiornamento e l'adeguamento del Modello competono al medesimo organo che, ai sensi del Decreto, ne abbia deliberato l'iniziale adozione, cioè al CdA.

L'OdV dovrà a tal fine comunicare al CdA ogni elemento od informazione utile a dimostrare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto ad un procedimento di revisione periodica a cura dell'OdV, i cui adeguamenti e aggiornamenti saranno oggetto di valutazione e convalida da parte dell'organo amministrativo.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni interne competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dall'OdV al CdA per l'approvazione finale.