

INSER S.p.a.

Modello di Organizzazione e Gestione D.Lgs n. 231/2001 -Parte Generale-

Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati individuati dal
D.Lgs. n. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli
Enti.

Approvato dal C.d.A. in data 29/3/2012, successivamente modificato con
delibera del 29/3/2013.

Sommario

1. Il quadro normativo di riferimento: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giudica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300”	2
1.1 Premessa metodologica.....	3
1.2 Autori dei reati	4
1.3 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi.....	4
1.4 Apparato sanzionatorio	7
1.5 Condizione esimente: l’esonero di responsabilità dell’ente	9
1.6 Le Linee guida di Confindustria	11
2. Il Modello di Organizzazione e Gestione della S.P.A. INSER.....	12
2.1. Assetto organizzativo di INSER	12
2.2. Il modello di organizzazione e le modalità di aggiornamento dello stesso	12
2.3. Il concetto di rischio accettabile	13
2.4. Funzione e caratteristiche del Modello	14
2.5. Individuazione delle aree di rischio	14
2.6. I documenti connessi al Modello	15
2.7. Principi generali di comportamento.....	15
2.8. Gestione dei mezzi finanziari	16
3. L’Organismo di Vigilanza (OdV)	16
3.1. Le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza	16
3.2. L’individuazione dell’Organismo di Vigilanza, durata ed integrazione.....	17
3.3. Funzione, compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza	18
3.4. Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	19
3.5. Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza	21
4. Sistema disciplinare e sanzionatorio	22
4.1. Riferimenti normativi	22
4.2. Norme di comportamento	23
4.3. Criteri per l’irrogazione delle sanzioni	23
4.4. Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente sistema sanzionatorio.....	24
4.5. Sistema sanzionatorio	24
4.6 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	26
4.7 Sanzioni previste per i dirigenti	26
4.8 Sanzioni previste per gli Amministratori.....	26
4.9 Sanzioni previste nei confronti dei collaboratori.....	26
5. Attività di formazione e comunicazione del Modello	27
6. Aggiornamento del Modello.....	28

1. Il quadro normativo di riferimento: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giudica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300”

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito per brevità: “Decreto”), in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n.300, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ha introdotto, per la prima volta nell’ordinamento italiano, un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche, delle società ed anche delle associazioni prive di personalità giuridica, (d’ora innanzi, per brevità, “Ente/i” ovvero anche la “Società”), in relazione ad alcune fattispecie di reato commesse, nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi enti, da persone fisiche che fanno parte dell’organizzazione dell’Ente.

L’innovazione normativa è di non poco conto, in quanto gli enti non possono dirsi estranei al procedimento penale per i reati commessi a loro vantaggio o interesse.

Tale decreto si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione, ed ha comportato un adeguamento della normativa nazionale, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l’Italia aveva da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea, o degli Stati Membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali).

Il Decreto disciplina, pertanto, la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Inoltre, in alcuni casi, ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato, anche per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche, a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso (art.4).

Naturalmente, la responsabilità amministrativa prevista nel Decreto va ad aggiungersi a quella penale personale del soggetto che ha concretamente posto in essere atti idonei alla consumazione del reato.

Sostanzialmente, l’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, **gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.**

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (fino ad un massimo di circa 1,5 milioni di euro) ed interdittive (interdizione dall’esercizio dell’attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi).

Peraltro, il Decreto contempla **una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto** (“l’ente non risponde”), qualora, nel caso di reato commesso da soggetti appartenenti all’Ente, quest’ultimo dimostri di avere puntualmente ottemperato alla normativa prevista nel decreto stesso, ed in particolare, di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito denominato “Modello”) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il sistema prevede, quindi, l’istituzione di un **organo di controllo** interno all’ente (Organismo di Vigilanza), con il compito di vigilare sull’efficacia reale del modello.

L’“esonero” della responsabilità dell’ente passa proprio attraverso il giudizio d’idoneità del sistema interno di organizzazione e di controlli, operato dal giudice, in occasione del procedimento penale a carico dell’autore materiale del fatto illecito.

Pertanto, nonostante l’adozione del Modello sia prevista dal Decreto in termini di facoltatività, di fatto, come ha sottolineato la Confindustria, nelle proprie linee guida per la costruzione dei modelli (e di cui infra par. 1.7), diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell’esimente.

1.1 Premessa metodologica

Il presente modello consta di due parti: una generale, ed una speciale relativa alle singole fattispecie di reato rilevanti secondo il Decreto.

In conformità a quanto previsto anche dalle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001” emanate da Confindustria in data 7/3/2002 ed aggiornate in data 31.01.2008, occorre premettere che, nell’analisi dei rischi potenziali, si è operato tenendo conto, in particolare, della storia dell’ente.

Nell’ambito della cosiddetta “mappatura del rischio”, infatti, un aspetto importante, unitamente all’individuazione delle aree di rischio, è stato individuato nelle vicende pregresse della società in ordine alla commissione di reati da parte dei dipendenti, sia in posizione apicale sia in posizione subordinata.

Si è infatti potuto rilevare come, in passato, non siano stati registrati episodi delittuosi realizzati da dipendenti di INSER con riferimento alle ipotesi dei reati dolosi previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successivi aggiornamenti.

Il criterio dei precedenti storici è stato, dunque, utilizzato al pari degli altri, individuabili nella corretta costruzione di un modello organizzativo, nell’attività di individuazione del rischio e di possibilità del verificarsi di ipotesi delittuose.

Alla valutazione dei precedenti storici, si è associato un lavoro di analisi complessiva dei rischi per tutte le aree aziendali, recuperando in parte l’attività e l’analisi già svolta per la redazione delle procedure interne e del manuale della qualità da ritenersi parte integrante del presente Modello.

Si è, altresì, redatto ed approvato il Codice Etico, strumento indispensabile nell’attività aziendale, la cui osservanza, unitamente ad una rigorosa applicazione del sistema sanzionatorio disciplinare, può essere individuata quale misura di prevenzione per la commissione di reati a rischio limitato.

Il sistema dei controlli preventivi, infatti, è ritenuto adeguato per impedire la commissione di reati secondo la previsione del D.L.vo 231/2001.

Alla luce del lavoro di individuazione dei rischi, e della verifica del sistema di contenimento dei medesimi, così come determinato per i reati previsti nel D.L.vo 231/2001, nelle diverse tipologie di aree aziendali, si ritiene di poter affermare di aver ricondotto nell'alveo del rischio accettabile la possibilità di commissione di reati.

1.2 Autori dei reati

La Società è responsabile, ai sensi dell'art. 5 del Decreto, per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

1) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, c.d. soggetti in posizione apicale o “**apicali**”: art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);

2) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. **soggetti sottoposti** all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

La Società, invece, non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 del Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidato, non è necessario che i soggetti sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo “dipendenti” dell'Ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo (così, ad esempio, i produttori- agenti, i partners in operazioni di joint-venture e/o contratti di associazione in partecipazione, i c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori).

1.3 La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi

Le disposizioni contenute nel Decreto mirano a punire tutti quei comportamenti illeciti dai quali l'Ente possa trarre un vantaggio diretto od indiretto.

I soggetti destinatari delle disposizioni previste nel Decreto sono, per espressa previsione normativa, gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, con la sola esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (art. 1).

L'art. 3 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce il principio di legalità, in base al quale l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato, e le relative sanzioni, non siano espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

I reati tassativamente elencati (ma peraltro in costante ampliamento), dalla cui commissione deriva il riconoscimento della responsabilità in capo all'Ente, sono disciplinati nella Sezione Terza del Capo I del Decreto.

Il testo originario si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25), quali:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- truffa commessa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica (art. 640 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Successivamente, il catalogo è stato integrato da ulteriori provvedimenti legislativi, che hanno ampliato il novero degli illeciti dalla cui commissione può discendere la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare:

- **delitti informatici**, introdotti dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*” che ha inserito nel D. Lgs n. 231/2001 l'articolo 24 -bis;
- **reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo**, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-bis*;
- **reati in materia societaria** introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-ter*,
- **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. 231/01 *l'articolo 25-quater*;
- **delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-quater.1*;
- **delitti contro la personalità individuale** introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-quinquies*;
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-sexies*;
- **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 così come previsti dall'art. 300 D. L.vo 9 aprile 2008 n. 81 emanato in attuazione della Legge Delega 3 agosto 2007 n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-septies*;
- **reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 *l'articolo 25-octies*;

- **reati transnazionali**, introdotti dalla **Legge 16 marzo 2006 n. 146**, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, di seguito elencati:

- reato di associazione per delinquere (articolo 416 cod. pen.);
- reato di associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis cod. pen.);
- reato di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n.43);
- reato di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- reato relativo al traffico di immigrazioni (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis cod. pen.);
- reato di favoreggiamento personale (articolo 378 cod. pen.)

E' bene precisare che, ai sensi dell'articolo 3 della citata Legge 16 maggio 2006, n. 146, ricorre il carattere di transnazionalità ove:

- a) il reato sia commesso in più di uno Stato, ovvero
- b) il reato sia commesso in un determinato Stato ma una parte significativa relativa alla sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato, ovvero
- c) il reato sia commesso in uno Stato e nel reato sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, ovvero
- d) il reato sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Inoltre, per effetto dell'entrata in vigore nel mese di luglio 2009 di ulteriori provvedimenti legislativi, il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ha subito altre modifiche.

I reati introdotti sono i seguenti:

- **Delitti di criminalità organizzata** previsti dalla Legge n. 94/09 del 15 luglio 2009 che introduce nel D. Lgs. 231/01 il nuovo *art. 24 ter*.

- **Delitti contro l'industria e il commercio e delitti in materia di violazione del diritto d'autore** previsti dalla Legge n. 99/09 del 23 luglio 2009 che introduce nel D. Lgs. 231/01 il nuovo articolo *25 bis.1* e il nuovo articolo *25-novies*, oltre a modificare l'*art. 25-bis*.

Con D. Lgs. 07 luglio 2011, n. 121 (pubblicato in *Gazzetta Ufficiale n. 177 del 01 agosto 2011*), recante “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”, è stato introdotto al D.Lgs. 231/02 l'*art. 25 undecies* che prevede i **reati ambientali**.

Infine, il D.Lgs. n. 231/2001 è stato modificato ad opera di due diversi provvedimenti legislativi in materia di impiego di lavoratori extracomunitari sprovvisti di permesso di soggiorno e di misure anticorruzione.

Trattasi del D.Lgs. n. 109 del 16/07/2012, che ha recepito in Italia la Direttiva 2009/52/CE del 18/06/2009 sull'introduzione di norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare.

Tale decreto ha innovato il catalogo dei reati commessi dagli Enti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione introducendo l'art. 25 *duodecies* – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

La Legge 28 giugno 2012, n. 110, c.d. Anticorruzione, ha invece dato piena ed intera esecuzione alla Convenzione penale sulla corruzione (Strasburgo, 27 gennaio 1999) introducendo nell'ordinamento nazionale nuove fattispecie di reato e nuove ipotesi di responsabilità amministrativa degli Enti, modificando, per quel che rileva in tale sede, gli articoli 25 e 25 *ter* D.Lgs. n. 231/2001.

1.4 Apparato sanzionatorio

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto (soggetti apicali e sottoposti) commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso Decreto, o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente può subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Ai sensi dell'art. 9, le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) sanzione pecuniaria;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'art. 25 *septies* e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In particolare, quanto alle sanzioni, esse si distinguono in:

- a) sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria costituisce la sanzione "base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente.

Viene applicata per quote (da un minimo di € 258 fino ad un massimo di € 1549 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare).

Per la commisurazione della sanzione, il Giudice determina, in prima valutazione, il numero delle quote (non inferiore a 100, né superiore a 1000) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina quindi, entro i valori minimi e

i massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di circa Euro 258,00 ad un massimo di circa Euro 1.549,00.

Tale importo viene fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione” (articolo 11).

L’articolo 12 del Decreto prevede, poi, che *la sanzione pecuniaria è ridotta alla metà e non può comunque essere superiore a lire duecento milioni se:*

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

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

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

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni.

b) sanzioni interdittive

Hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ed, a loro volta, possono consistere in:

-interdizione dall’esercizio dell’attività;

-sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;

-divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

-esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;

- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (i reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, nonché i delitti contro la personalità individuale) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni (art.13):

a. l’ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b. in caso di reiterazione degli illeciti.

La scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14).

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all’Ente sia all’esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, **sia in via cautelare**, ovvero quando:

- sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;

- emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.

c) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare)

La confisca del prezzo o del profitto del reato viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi in buona fede (art.19).

d) pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Consiste nella pubblicazione della condanna per una sola volta, 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 a cura della Cancelleria del Giudice competente.

Per completezza, infine, deve osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto, disporre: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

1.5 Condizione esimente: l'esonero di responsabilità dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità per i reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dello stesso ente, da soggetti apicali o dai Sottoposti.

Secondo le previsioni del Decreto, la responsabilità della Società viene esclusa (" *l'ente non risponde*") se la stessa ha adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione di reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo ("Modelli 231") idonei a prevenire i reati stessi, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del predetto Decreto.

L'articolo 6 del Decreto prevede una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto, in caso di reato commesso da soggetto apicale, qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito denominato "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del suddetto Modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, quindi, l'onere di provare la propria estraneità ai fatti contestati grava in capo alla Società.

Qualora il reato sia stato commesso da un **soggetto sottoposto** all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 7). In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 2).

La mera adozione del Modello, come detto, non è sufficiente a garantire alla Società l'esonero dalla responsabilità, ma è necessario che esso sia idoneo ed attuato. In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, **le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello** di organizzazione, gestione e controllo sono :

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

Ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma IV, del Decreto, un'efficace attuazione del Modello organizzativo richiede:

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

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza, art. 6 comma 1 lettera b).

Inoltre, giova sottolineare che, secondo la previsione dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della Sicurezza, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

E sempre a mente del citato art. 30 del TUS, il modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

1.6 Le Linee guida di Confindustria

Secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto, le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi.

Confindustria ha emanato, con approvazione del Ministero della Giustizia, le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001" da cui trae spunto il presente Modello.

Tali linee guida, aggiornate ed approvate nel 2008, vanno a sostituire quelle precedenti del 2004, ma rappresentano, in ogni caso, delle proposte che non esauriscono le possibilità, per cui possono anche non essere tenute in considerazione in ragione del modello che deve essere formato.

Le linee guida individuate da Confindustria possono essere così riassunte:

1) individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;

2) predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi, i cui componenti più rilevanti sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- a. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b. separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c. documentazione dei controlli.

3) Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;

4) Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili come segue:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

2. Il Modello di Organizzazione e Gestione della S.P.A. INSER

2.1. Assetto organizzativo di INSER

La S.p.a. INSER, C.F. e P. IVA 01628540229, è società che esercita attività di brokeraggio e consulenza assicurativa sul territorio nazionale ed europeo, con circa 60 dipendenti.

La sede legale è ubicata a Trento, via Solteri n. 56 e, dislocati sul territorio nazionale, sono presenti uffici a Brescia, Milano, Vicenza, Trieste e Sassari.

L'attività di INSER si ispira a valori fondanti quali la correttezza, la lealtà e la trasparenza, con l'obiettivo di garantire il migliore soddisfacimento di bisogni e necessità della clientela.

Questa cultura d'impresa è trasmessa e attuata dagli amministratori, dai dipendenti e dai collaboratori, affinché lo svolgimento dell'attività di INSER avvenga sempre nel rispetto e nella salvaguardia dei valori citati, al fine del raggiungimento dei più elevati standard di qualità e professionalità.

La Società è retta da un Consiglio di Amministrazione composto da 6 membri.

Il Collegio Sindacale, che consta di 3 membri, esercita la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto costitutivo, oltre che del rispetto dei principi della corretta amministrazione, dell'adeguatezza del sistema organizzativo, amministrativo e contabile, e del suo concreto funzionamento.

2.2. Il modello di organizzazione e le modalità di aggiornamento dello stesso

Benché l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo sia facoltativa e non obbligatoria, INSER, nell'ambito della propria politica aziendale ha ritenuto opportuno adottare il presente Modello, istituendo, contemporaneamente, un **Organismo di Vigilanza interno**, con il compito precipuo di controllare l'efficacia ed il rispetto delle norme ivi contenute, nonché per curarne l'aggiornamento.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consentono, infatti, alla società, di beneficiare della clausola esimente di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e costituiscono un monito deterrente rispetto alla commissione dei reati più sopra individuati.

Si tenga presente che, proprio nell'ottica di ridurre al minimo il rischio della commissione di reati da parte di amministratori e/o dipendenti con conseguente riconoscimento di responsabilità in capo alla Società, INSER ha adottato altresì un **Codice Etico**.

L'adozione del presente modello è demandata dal Decreto (art 6 lettera a) D. Lgs.231/2001) all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione.)

L'art. 6 D. Lgs. 231/2001 alla lettera b) del I comma prevede, poi, che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello nonché il compito di curarne il loro aggiornamento, sia demandato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri (OdV, di cui infra par.3).

INSER ha affidato i compiti di modifica ed integrazione del Modello al Consiglio di Amministrazione previo parere e/o impulso dell'Organismo di Vigilanza.

2.3. Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile.

L'adozione di un valido ed efficace modello prevede, in primo luogo, l'identificazione dei rischi, e, in secondo luogo, la progettazione del sistema di controllo, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati (c.d. rischio accettabile).

E', infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da adottare al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace adeguamento di un idoneo sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. E' infatti esclusa la responsabilità amministrativa dell'Ente nel caso in cui, le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Al fine di definire una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati, si ritiene che, in relazione alle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, sia rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, e, per quanto riguarda i reati colposi, sia rappresentata dalla realizzazione di una condotta di violazione del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo.

2.4. Funzione e caratteristiche del Modello

La funzione del presente Modello è la costruzione di un sistema di controllo, strutturato ed organico, che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, mediante:

- l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato;
- l'adozione di procedure volte a determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome e per conto di INSER, di poter incorrere, nel caso di violazione delle disposizioni, in un illecito passibile di sanzione;
- un monitoraggio costante dell'attività, per consentire ad INSER di prevenire od impedire la commissione del reato.

La commissione di un illecito, infatti, è in ogni caso fortemente condannata e contraria agli interessi di INSER, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne direttamente o indirettamente vantaggio.

I punti cardine del presente Modello sono pertanto:

- A) l'individuazione delle "attività sensibili" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- B) l'individuazione di modalità gestionali delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- C) l'attribuzione all'OdV della società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- D) la redazione, la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché la sua rintracciabilità in ogni momento;
- E) l'obbligo di informazione nei confronti dell'OdV riguardo alla consumazione di reati, violazioni del Modello ed altre notizie rilevanti per l'organizzazione aziendale;
- F) il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- G) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- H) l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione);
- I) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.5. Individuazione delle aree di rischio

A norma dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231/2001, i modelli di organizzazione e di gestione devono individuare **le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati.

Ciò comporta un'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività, e secondo quali modalità, si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001. INSER ha quindi commissionato alla S.r.l. EXSAFE, società esperta nel campo dell'assessment, una valutazione degli obiettivi rischi aziendali rilevanti ai fini del D.Lgs. 231, documento valutativo che viene allegato quale parte integrante del presente modello.

Alla luce di tale valutazione, e tenuto conto della struttura organizzativa e dell'articolazione territoriale di INSER, nonché dei singoli reati ipoteticamente

collegabili alle specifiche attività svolte, si individuano le seguenti aree potenzialmente sensibili alla commissione dei reati:

- negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti e/o convenzioni con soggetti pubblici mediante partecipazione a gare d'appalto per servizi assicurativi e di brokeraggio;
- gestione dei rapporti commerciali con i soggetti pubblici;
- gestione dei rapporti tecnico-commerciali con le compagnie di assicurazione e la loro rete agenziale;
- attività consulenziale a favore di soggetti pubblici;
- gestione di ispezioni e verifiche da parte di soggetti pubblici;
- tenuta della contabilità, redazione del bilancio e delle altre relazioni e comunicazioni sociali in genere, gestione delle incombenze societarie;
- gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale e con la società di revisione;
- sistema di gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sono state altresì individuate attività strumentali attraverso le quali la Società rischia di incorrere in comportamenti che potrebbero sfociare nella commissione di uno dei reati previsti dal decreto:

- selezione e gestione dei fornitori, partner e collaboratori;
- selezione e gestione del personale;
- selezione e gestione dei consulenti.

2.6. I documenti connessi al Modello

Costituiscono parte integrante del presente modello:

- il Codice Etico;
- il Documento sulla Sicurezza
- il Manuale della Qualità
- assessment in ottica D.lgs 231/01 redatto da EXSAFE S.r.l.

2.7. Principi generali di comportamento

Premesse le suesposte aree a rischio, è necessario definire dei canoni di comportamento che, successivamente, verranno sviluppati nella Parte Speciale del Presente Modello.

I principi ai quali devono uniformarsi tali norme comportamentali sono i seguenti:

- 1) tracciabilità ex post delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la ricostruibilità delle scelte effettuate;
- 2) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività della Società e all'attività di controllo;
- 3) scelta di dipendenti e collaboratori esterni basata esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili (ad es. competenza, esperienza);
- 4) scelta delle compagnie di assicurazione basata esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili;
- 5) documentabilità di ogni movimentazione di denaro;

6) giustificazione con riferimento ad una specifica tipologia di spesa, registrazione e rappresentazione contabile di ogni operazione effettuata.

L'Organismo di vigilanza preposto è chiamato altresì ad individuare eventuali nuove attività sensibili da inserire nel novero di quelle suddette, predisponendo le relative norme di comportamento.

2.8. Gestione dei mezzi finanziari

L'art. 6 comma II lett. c) del Decreto stabilisce, tra gli altri requisiti, che il Modello debba individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Pertanto, INSER, per la gestione delle risorse finanziarie ha predisposto un sistema di tracciabilità e documentazione di tutti i movimenti fiscali, al fine di consentire sicurezza e trasparenza. In particolare, tutte le operazioni finanziarie dovranno essere effettuate con operazioni bancarie tracciabili e ricostruibili.

3. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1. Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo la previsione contenuta nell'art. 6 comma I lett. b) del D.Lgs. 231/200, all'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato anche OdV) è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, ai fini dell'esonero dalla responsabilità dell'Ente rispetto alla commissione dei reati sopra richiamati. L'OdV deve essere interno all'ente e diverso dall'organo dirigente.

Le caratteristiche essenziali dell'Organismo di Vigilanza, secondo le indicazioni del Decreto, sono quindi:

- 1) l'autonomia e l'indipendenza;
- 2) la professionalità;
- 3) la continuità d'azione.

Nel dettaglio:

1) Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ossia al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è, inoltre, indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

2) Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

3) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

3.2. L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, durata ed integrazione

Il D.Lgs. 231/2001 demanda ai singoli Enti le decisioni circa i componenti dell'Organismo di vigilanza, non prevedendo nessuna disposizione specifica sul punto.

Al riguardo, contestualmente all'adozione del presente Modello, la S.p.a. INSER ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione uninominale.

Il componente dell'OdV è stato scelto in conformità delle indicazioni fornite dal Decreto e dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria in data 7/3/2002 ed aggiornate in data 31.01.2008.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

Il soggetto da nominarsi è un professionista esterno avente competenze giuridiche, aziendalistico/organizzative .

Tale scelta, si ribadisce, ha la finalità di garantire la rispondenza dell'OdV ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione sopra richiamati.

Fermo restando quanto sopra, una volta insediato, l'OdV provvederà a dotarsi di un regolamento interno avente ad oggetto i criteri di funzionamento, nonché di stabilire il piano delle attività da svolgere.

L'OdV resterà in carica tre anni.

Ai fini della nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza è necessario, in ogni caso, possedere tutti i requisiti di eleggibilità, tra i quali, il rilascio di un'attestazione scritta di non rientrare in alcuna delle ipotesi incompatibili con tale nomina, quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza,

nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera professionale;

– titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;

– funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

– rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;

– sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o reati ad essi assimilabili;

– provvedimento di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001;

– sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nell'ipotesi in cui un membro dell'Organismo di vigilanza si trovi in una delle situazioni indicate, sarà tenuto a darne tempestiva notizia agli altri membri e decadrà automaticamente dalla carica.

Il soggetto prescelto a ricoprire il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza può anche rifiutare la nomina o, successivamente rinunciare all'incarico, dandone notizia al C.d.a..

Nomina, sostituzione e revoca dei membri dell'O.d.V. vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

3.3. Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida di Confidutria, in generale, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;

- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;

- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello, stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;

- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello;

- aggiornare le aree del rischio, individuando le nuove aree di potenziale commissione di fattispecie di reato;

- vigilare sul sistema delle deleghe di funzioni al fine di garantire l'efficacia del presente Modello.

Nell'ambito delle funzioni sopra descritte, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo, al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale- a questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre INSER al rischio di reato;
2. effettuare, periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV, previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
3. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello (comprese le segnalazioni di cui infra), nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
4. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
5. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
6. coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree maggiormente a rischio- a tal fine l'OdV deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle suddette attività e deve avere libero accesso alla completa documentazione aziendale nel rispetto delle normative vigenti; coordinarsi, altresì, con i responsabili delle altre funzioni aziendali per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ed, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure, ed a questo scopo, il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'OdV specifici poteri di spesa;
- nello svolgimento delle proprie funzioni l'OdV potrà avvalersi, ove necessario, di personale sia interno che esterno sotto la sua diretta sorveglianza.

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

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere adeguatamente e tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei consulenti, in merito a quegli atti,

comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Infatti, il Decreto (art. 6 comma 2 lett. d) dispone che il Modello debba prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV affinché quest'ultimo vigili sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli.

Tali obblighi di informativa rientrano nel più generale dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro, indipendentemente dalla posizione ricoperta in ambito aziendale.

Se tale obbligo è rispettato, il prestatore di lavoro non può andare incontro a sanzioni disciplinari previste per l'ipotesi contraria.

Per quanto concerne agenti, *partners* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in:

- informazioni di carattere generale;
- informazioni specifiche obbligatorie.

a) Nel primo caso, vigono le seguenti prescrizioni:

- i dipendenti e gli organi societari sono tenuti a segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione della commissione, dei reati o pratiche non in linea con le procedure previste o che verranno emanate da INSER;
- i consulenti sono tenuti ad effettuare le segnalazioni, direttamente all'OdV, relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/01, nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni del presente Modello commesse da parte dei dipendenti che rispondono gerarchicamente ai dirigenti stessi;
- qualora un dipendente debba segnalare violazioni del Modello, lo stesso è tenuto a contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non produca alcun esito, o il dipendente si trovi in una situazione personale o professionale tale da non potersi rivolgere al diretto superiore per effettuare la relativa segnalazione, il dipendente stesso ha la facoltà di riferire direttamente all'OdV.

b) Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta INSER, i suoi dipendenti od i componenti degli organi sociali;
- il risultato di ispezioni e controlli effettuati da parte delle competenti autorità pubbliche di vigilanza e controllo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate a INSER da parte dei dipendenti, ai sensi del relativo CCNL, in caso di avvio di un procedimento giudiziario di carattere penale nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali o di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/01;

- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a INSER a seguito dell'aggiudicazione di gare pubbliche;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali, ove rilasciate;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Inoltre, al fine di agevolare il processo di comunicazione e/o informazione da parte dei dipendenti in possesso di notizie rilevanti relative alla commissione dei reati o a comportamenti contrari ai principi del presente Modello, viene predisposto un canale di comunicazione appositamente dedicato all'OdV.

L'OdV deve garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante stesso, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, vengono adottati specifici canali informativi dedicati (mail box) al fine di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

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

3.5. Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare e di modificare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

L'OdV è responsabile nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso, fatta salva la possibilità per l'OdV di effettuare ulteriori verifiche a sorpresa;

- comunicare, periodicamente, lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;

- comunicare, tempestivamente, eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;

- relazionare, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attuazione del Modello. L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività. L'OdV potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi sociali, a cui l'OdV riferisce, devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

L'OdV, inoltre, valutando le singole circostanze, potrà:

a) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili un piano delle attività suscettibili di miglioramento per poter provvedere in merito;

b) segnalare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:

- acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

- dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

Pertanto, l'OdV opererà periodicamente due verifiche:

1) sugli atti: procederà ad un controllo dei principali atti societari e contratti conclusi nell'ambito delle aree maggiormente a rischio;

2) delle procedure: procederà a verificare l'effettivo funzionamento e la reale applicazione del Modello. A tal fine, verrà redatto dall'OdV un report di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi.

L'OdV, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i Vertici Apicali della Società ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione.

4. Sistema disciplinare e sanzionatorio

4.1. Riferimenti normativi

Secondo quanto disposto dall'art. 6 II comma lett. e) e dall'art. 7 IV comma lett. b) del Decreto, la condizione essenziale per un'efficace attuazione del modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Le sanzioni di seguito previste vengono applicate e comminate a prescindere dall'esito di un eventuale procedimento penale promosso per la commissione dei reati indicati nel

Decreto. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nei relativi protocolli, ledono, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con INSER, e comportano azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione, o dall'esito, di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

4.2. Norme di comportamento

I dipendenti di INSER sono soggetti all'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello in ragione del più generale dovere di diligenza del prestatore di lavoro di cui all'art. 2104 c.c.

Al fine di garantire la massima diffusione possibile delle norme contenute nel Modello lo stesso viene diffuso tramite tutti i canali maggiormente accessibili in azienda (v. infra, par. 5).

Le sanzioni disciplinari si distinguono a seconda che l'infrazione sia stata commessa da un lavoratore dipendente, ovvero da un dipendente con cariche dirigenziali, ovvero da un amministratore o da un soggetto esterno.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari previste nel modello sono le medesime dei contratti collettivi nazionali e cioè:

- a) rimprovero verbale;
- a) biasimo inflitto per iscritto;
- b) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- c) licenziamento per giustificato motivo;
- d) licenziamento per giusta causa.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

In ogni caso, ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

4.3. Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Le sanzioni disciplinari comminate ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/70 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori") e comunque di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione ed in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);

- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del modello ed ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio può comportare l'automatica applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale giudizio penale.

4.4. Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente sistema sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “violazione” del presente Modello e delle relative Procedure:

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

Nella gestione dei procedimenti disciplinari, giova comunque ribadire che INSER opera in conformità alla disciplina dettata dall'art. 7 Statuto dei Lavoratori e di tutte le altre disposizioni legislative contrattuali esistenti e quindi in conformità dei CCNL del commercio.

4.5. Sistema sanzionatorio

In ossequio a quanto fino a questo punto esposto, di seguito vengono enunciate le sanzioni disciplinari comminate per ciascuna violazione:

1) incorre nel provvedimento di **“rimprovero verbale”** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2) incorre nel provvedimento di **“biasimo inflitto per iscritto”**, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l’integrità di INSER e dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l’integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

3) incorre nel provvedimento della **“sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni”** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o, adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all’interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell’anno solare nelle mancanze di cui ai numeri 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4) incorre nel provvedimento del **“licenziamento per giustificato motivo”** il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e con atti idonei diretti in modo non equivoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell’obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.

5) Incorre nel provvedimento del **“licenziamento per giusta causa”** il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l’azienda.

Nel comminare la sanzione verranno tenuti in considerazione altresì:

- a) l’intenzionalità di porre in essere il comportamento contrario alle norme del Modello;
- b) il grado di negligenza, imprudenza e imperizia nella condotta posta in essere;
- c) il tipo di mansioni svolte dal lavoratore,
- d) la condotta complessiva del lavoratore
- e) della posizione funzionale di tutti i soggetti che hanno preso parte alla condotta che ha determinato l’evento;
- f) delle concrete modalità del fatto.

In caso di violazione la sanzione sarà comminata dal Direttore Generale, sentito l’Organismo di Vigilanza, chiamato a seguire tutto l’iter che porta alla sanzione disciplinare.

4.6 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi nazionali.

Ciò premesso, il sistema disciplinare aziendale prevede le seguenti sanzioni disciplinari:

- il rimprovero verbale o scritto;
- la multa (da 1 a 3 ore);
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (da 1 a 10 giorni);
- il licenziamento per giusta causa.

In particolare, qualora l'OdV riscontri irregolarità disciplinarmente rilevanti provvederà a segnalarle con tempestività alla Direzione, affinché possa essere attivato il relativo procedimento disciplinare. Nell'irrogare la sanzione disciplinare, la Direzione terrà conto della gravità e del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le indicazioni ricevute dall'OdV.

4.7 Sanzioni previste per i dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o successivamente adottate, nell'espletamento di Attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro individualmente applicati.

4.8 Sanzioni previste per gli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informerà il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, che prenderà gli opportuni provvedimenti.

4.9 Sanzioni previste nei confronti dei collaboratori

Ogni violazione da parte dei collaboratori o soggetti esterni delle regole di cui al presente Modello sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

5. Attività di formazione e comunicazione del Modello

La formazione dei destinatari del modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, è di fondamentale importanza al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza della conformità delle proprie azioni al presente modello, e delle possibili conseguenze connesse alla violazione dello stesso.

Per tale motivo, l'OdV provvederà a promuovere specifiche iniziative mirate alla formazione del personale, anche con l'eventuale ausilio di apporti tecnici da professionisti esterni, volto alla diffusione della conoscenza, comprensione ed applicazione del modello.

La conoscenza e la comprensione del presente Modello, non solo da parte dei dipendenti, ma da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, si trovino a collaborare con INSER, garantisce, infatti, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di trasparenza ed eticità che la Società si è prefissata.

Tale formazione dovrà essere effettuata con gradi di approfondimento e modalità diversi, a seconda dei soggetti destinatari del modello, ossia a seconda che si tratti di personale dipendente, ovvero di soggetti con funzione di vertice.

In ogni caso, l'attività di formazione avrà ad oggetto sia la Parte Generale del Modello, nella quale sono contenuti i riferimenti normativi ed i principi ispiratori ed organizzativi del modello stesso, sia la Parte Speciale, relativa all'individuazione delle concrete attività sensibili, delle fattispecie di reato sanzionate nel Decreto, ed i relativi piani di intervento.

A titolo esemplificativo, la formazione nei confronti del personale dipendente e/o con funzioni di rappresentanza potrà avvenire sulla base di uno o più incontri preliminari relativi al D.Lgs. 231/01 e ai contenuti e modalità di adozione del presente Modello, di seminari di aggiornamento periodici e, per i neo assunti, di consegna del Modello e la firma per presa visione/accettazione.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, INSER in stretta cooperazione con l'OdV, provvederà a curare la diffusione del Modello.

Il presente Modello, in ogni caso, viene reso disponibile sul sistema elettronico aziendale in modo che sia facilmente rinvenibile e consultabile.

Per quanto attiene la comunicazione, è opportuno che ai soggetti esterni ad INSER (es.: consulenti, partners commerciali, ecc.) siano fornite apposite informative sul Codice Etico e sul Modello adottati da parte della Società

La modalità ed i contenuti dell'attività di formazione saranno aggiornati ed adeguati in relazione alle novità via via introdotte.

La partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento è obbligatoria.

6. Aggiornamento del Modello

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, tra i compiti dell'OdV, quello di curare l'aggiornamento del Modello. L'Organismo di Vigilanza, alla luce anche dei dati e delle segnalazioni prevenute nel corso della propria attività, segnalerà al Consiglio di Amministrazione la necessità di provvedere a modifiche e/o aggiornamenti del modello.

Il Consiglio di Amministrazione, valutate le indicazioni pervenute dall'OdV, delibererà in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie a seguito di eventuali modifiche legislative, ovvero per avvenuta identificazione di nuove attività sensibili, ovvero per qualsiasi altra causa che renda opportuno l'adeguamento del modello alla mutata realtà aziendale.

Le modifiche apportate al Modello dovranno essere comunicate all'OdV il quale vigilerà sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti.