

D.LGS 231/2001, MOG 231 e CODICE ETICO AZIENDALE

Scopo

Il presente documento ha lo scopo di informare tutti i lavoratori di Iscom Formazione Modena della normativa in materia di responsabilità penale/amministrativa delle aziende e delle misure che l'Ente ha adottato per prevenire la commissione di reati.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ha introdotto la responsabilità amministrativa delle aziende dipendente da reato. Questo significa che l'ente (persona giuridica) può essere coinvolto in un processo penale se un soggetto apicale (amministrazione) o sottoposto (dipendente) commette un determinato **reato**.

La responsabilità dell'Ente per non essersi ben organizzato si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

La legge prevede solo alcuni specifici reati. I principali sono:

- Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (es: corruzione di un pubblico ufficiale e malversazione ai danni dello stato)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata
- Reati societari (es: false comunicazioni sociali, corruzione tra privati, formazione fittizia del capitale..)
- Lesioni o omicidio colposo derivante dall'inosservanze delle norme sulla sicurezza sul lavoro
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Reati ambientali (es: inquinamento ambientale, traffico illecito di rifiuti)
- Reati tributari (es: evasione fiscale)

L'Ente viene ritenuto responsabile per la commissione del reato solo se da questo ottiene un **vantaggio**.

Ad esempio:

- ottenimento di un appalto a seguito della corruzione
- pagamento di meno tasse a seguito di evasione fiscale
- risparmio nel costo del lavoro a seguito di sfruttamento del lavoro
- risparmio dei costi sulla sicurezza sul lavoro a causa del quale si è verificato un infortunio
- risparmio nelle spese di gestione dei rifiuti
- risparmio derivante dalla violazione del diritto d'autore altrui

Se l'azienda viene ritenuta responsabile, la legge prevede le seguenti **sanzioni**:

- sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (parametrata alla gravità del reato);
- sanzioni interdittive per i reati più gravi:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del profitto che la società ha tratto dal reato
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Come l'azienda si può proteggere?

La legge prevede la possibilità per l'Ente di sottrarsi totalmente o parzialmente dall'applicazione delle sanzioni se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato un **Modello di organizzazione, gestione e controllo**

(MOG231) idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali poi effettivamente verificatosi (art. 6 del D. Lgs 231/01).

Il Modello Organizzativo descrive l'organizzazione dell'Ente, le aree di rischio e le regole che tutti i lavoratori devono rispettare per evitare il verificarsi di illeciti.

Regole fondamentali previste nel Modello Organizzativo di Iscom Formazione Modena sono:

- rispetto dei ruoli indicati dall'organigramma e delle rispettive deleghe;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante;
- rispetto delle procedure e dei sistemi di gestione aziendali.

Altre importanti **regole e divieti** di comportamento:

- stretta osservanza dei Vademecum per la Gestione e Rendicontazione dei Piani Formativi Finanziati;
- divieto di effettuare prestazioni o riconoscere compensi di qualsiasi tipo in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino giustificazione in un rapporto contrattuale;
- divieto di qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici;
- divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- divieto di effettuare pagamenti a fornitori in contanti ed accettare denaro contante per importi superiori ai limiti di legge di volta in volta in vigore (5.000 €);
- obbligo di utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione ove messi a disposizione;
- obbligo di segnalare immediatamente alle competenti funzioni le anomalie dei mezzi e dei dispositivi di protezione, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui si venga a conoscenza;
- obbligo di adottare comportamenti imprudenti quanto alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza;
- divieto di sottrarsi alle visite mediche periodiche, mentire sul proprio stato di salute e di idoneità al lavoro assegnato;
- divieto di sottrarsi alla formazione promossa dall'azienda per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro partecipare agli interventi formativi;
- divieto di aggirare le limitazioni di sicurezza imposte nell'utilizzo dei macchinari e strumenti di lavoro e quelle descritte nella segnaletica interna ed esterna apposta nei luoghi di lavoro;
- divieto di compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri dipendenti o terzi;
- divieto dell'impiego per finalità aziendali di beni tutelati da diritti acquisiti in elusione dei relativi obblighi o comunque con modalità difformi da quelle previste dal titolare.

Il Codice etico

Il Codice Etico è un altro documento adottato da Iscom Formazione Modena in conformità al D. Lgs 231/2001, che spiega i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

Il sistema disciplinare

Le sanzioni previste in merito al mancato rispetto delle procedure e prescrizioni sopra descritte consistono in:

- Biasimo verbale
- Biasimo scritto
- Multa
- Sospensione dalla retribuzione o dal servizio
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

Organismo di Vigilanza

Iscom Formazione Modena ha nominato un **Organismo di Vigilanza** monocratico presieduto dall'Ing. Massimo Di Menna.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e può ricevere segnalazioni di condotte illecite da parte dei lavoratori della Società.

Iscom Formazione Modena garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a non divulgare a terzi il contenuto della segnalazione e/o il segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e invitando la Società ad applicare sanzioni disciplinari.

WHISTLEBLOWING

Il "whistleblowing" è la segnalazione compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini, e qualunque altra categoria di soggetti.

L'Organismo di Vigilanza è incaricato di ricevere le segnalazioni.

Nel presente vademecum vengono indicate le istruzioni per effettuare le segnalazioni.

Chi può effettuare una segnalazione

Sono legittimati a presentare segnalazioni:

- lavoratori subordinati
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività per la Società
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza

Cosa

La segnalazione deve riferirsi a inadempimenti normativi o regolamentari, ivi inclusi il Codice Etico e le procedure interne, o leggi e regolamenti; pertanto, le segnalazioni che abbiano ad oggetto doglianze, richieste personali o, più in generale, circostanze non rilevanti ai fini di cui sopra, non verranno tenute in considerazione.

Chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino successivamente infondate potrà essere soggetto alle sanzioni disciplinari.

Come

Le segnalazioni devono preferibilmente essere effettuate in forma non anonima in modo da consentire l'identificazione del segnalante (nome e cognome, rapporto con l'azienda e recapiti per il contatto) e deve contenere una circostanziata descrizione dei fatti e dei comportamenti considerati in contrasto con la normativa indicando, ove possibile, anche i documenti, le regole che si considerano violate e gli altri riscontri utili a condurre l'accertamento sui fatti contestati.

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano prima facie irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Modalità di segnalazione

- *in forma scritta (preferibile)*: tramite lettera raccomandata all'indirizzo Via Luigi Busi, 15/2, 40134 Bologna BO. Sulla busta dovrà indicarsi la dicitura "riservata all'OdV Ing. Massimo Di Menna". All'interno della busta, oltre le segnalazione, dovranno essere inseriti i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento.

- *in forma orale*: l'OdV mette a disposizione il segnale numero di telefono +39 3358006748. E' preferibile l'uso della messaggistica vocale.

Il segnalante può inoltre richiedere, per il tramite dei due canali sopra indicati, un incontro finalizzato ad effettuare la segnalazione.

Attività del gestore (OdV)

A seguito della ricezione della segnalazione, l'OdV:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante;
- verifica la fondatezza della segnalazione ricevuta;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante.

Durante le fasi di istruttoria e di accertamento della segnalazione, l'OdV è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e del segnalato.

Una volta completata l'attività di accertamento, l'OdV può:

- archiviare la segnalazione perché infondata, motivandone le ragioni;
- dichiarare fondata la segnalazione e rivolgersi agli organi/funzioni interne competenti per i relativi seguiti. Infatti, al gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti (che rimangono in capo all'Ente).

Canale esterno presso ANAC

Il segnalante può anche rivolgersi direttamente all'Anac (autorità nazionale anticorruzione) accedendo al sito istituzionale di ANAC, tramite il link alla pagina dedicata, (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), qualora:

- la segnalazione interna ma non ha avuto seguito
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o questa potrebbe determinare rischio di ritorsione

Divieto di ritorsioni

La legge vieta ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

Per informazioni e domande sulla presente procedura è possibile rivolgersi direttamente all'OdV all'indirizzo e.mail: massimo.dimenna@gruppoingegneria.it