



MANUALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

INDICE

1. INTRODUZIONE

- 1.1 Premessa
- 1.2 Definizioni e Glossario
- 1.3 Obiettivo del documento
- 1.4 Campo d'applicazione

2. IL DECRETO LEGGE 231/2001

- 2.1 Gli articoli del Decreto
- 2.2 Descrizione della norma

3. CLASSI E FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO

- 3.1 Sanzioni e condizioni di esenzione

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

- 4.1 Caratteristiche del Modello
- 4.2 Adozione e modifiche del Modello Organizzativo
- 4.3 Il percorso di implementazione del Modello Organizzativo
- 4.4 Metodo di analisi dei rischi adottato e attività svolte
- 4.5 I risultati emersi dall'analisi dei rischi
- 4.6 Organigramma Aziendale

5. SISTEMA SANZIONATORIO

- 5.1 Violazioni commesse dai dipendenti
- 5.2 Violazioni commesse dagli Amministratori e dai Dirigenti
- 5.3 Violazioni commesse da soggetti terzi

6. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

- 6.1 Le componenti del sistema dei controlli
- 6.2 Sistema dei controlli per macro attività

7. L'ORGANO DI VIGILANZA

- 7.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza
- 7.2 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza
- 7.3 Segnalazioni e Informazione per l'Organismo di Vigilanza

8. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL SISTEMA 231

- 8.1 Divulgazione del Modello Organizzativo
- 8.2. Comunicazione e formazione verso l'interno
- 8.3 Comunicazione verso l'esterno

1. INTRODUZIONE

1.1 Premessa

Il Decreto legislativo n. 231 dell'8/6/2001 (di seguito "**Decreto**") ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

In base al Decreto, in caso di commissione di specifici reati, la **Fauni Società Cooperativa** (di seguito "**Fauni**") può essere ritenuta direttamente responsabile, unitamente all'autore materiale dell'illecito, di norma un dipendente che commetta il reato nell'interesse o a vantaggio (esclusivo o concorrente) dell'ente, nel caso in cui non riesca a dimostrare di aver adottato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo tale per cui il soggetto reo, per commettere il reato, abbia dovuto agire eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione in questione.

Pertanto, la **Fauni**, per assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ha deliberato un progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a:

- verificare la conformità delle prassi e delle dinamiche aziendali rispetto alle finalità previste dal Decreto;
- definire e adottare un *Modello organizzativo e di controllo* (di seguito "**Modello**") coerente alle prescrizioni del "Decreto".

Il "Modello", pertanto, rappresenta sia uno **strumento di sensibilizzazione** per tutti i soggetti che operano per conto della Società (di seguito "Destinatari"), affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti conformi alle norme esterne e alle regole interne, sia un **mezzo di prevenzione** contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Ove la **Fauni** venisse a conoscenza, nei limiti di quanto consentite dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto con i propri dipendenti e collaboratori, di comportamenti potenzialmente idonei ad integrare le fattispecie di reato elencate nel presente Modello, o comunque volte ad agevolare la commissione dei suddetti reati, saranno adottati i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni.

La **Fauni** ha stabilito che il "Modello" rappresenti il proprio **Piano di Prevenzione della Corruzione** (di seguito "Piano"), quale documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione all'interno della propria amministrazione. L'ambito di applicazione di tale Piano riguarda **non solo i reati contro la pubblica amministrazione** previsti dal D. Lgs. 231/ 2001, ma anche tutti quelli considerati nella L. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente.

1.2 Definizioni e Glossario

Attività a rischio di reato:

l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un reato;

Autorità Nazionale Anticorruzione:

è l'Autorità amministrativa indipendente istituita con la funzione di prevenzione della corruzione nell'ambito della pubblica amministrazione italiana e nelle società partecipate e controllate dalla pubblica amministrazione;

Codice Etico:

è il documento con il quale si indicano i principi generali di comportamento, ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti, ai quali i destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionabile;

D. LGS. 231/2001:

è il Decreto recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica";
modificazioni ed integrazioni.

Destinatari:

sono gli Organi societari (Amministratori e Sindaci), Dipendenti, Consulenti, Mandatari, Procuratori e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento delle proprie attività;

Dipendenti:

tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001:



MANUALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

il "Modello" di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del D. LGS. 231/2001, al fine di prevenire la realizzazione dei reati stessi da parte dei Destinatari;

Manuale Anticorruzione e Trasparenza:

il presente manuale;

Organismo di Vigilanza:

l'Organismo previsto dall'art. 6 del D. LGS. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso;

Personale:

tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;

Personale Apicale:

i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) del D. LGS. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della

Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Direttore Generale, gli eventuali Istitutori, i Procuratori, i Dirigenti.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

dirigente nominato quale responsabile di assicurare un'effettiva ed efficiente verifica del funzionamento e del rispetto delle misure dalla Società, con la specifica finalità di prevenire il verificarsi di condotte corruttive e del rispetto della normativa in tema di trasparenza;

Regolamento Disciplinare:

l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in presenza di violazione delle regole comportamentali da parte dei dipendenti.

1.3 Obiettivo del documento

Il presente documento costituisce e descrive il Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel Decreto ed ha l'obiettivo di dare attuazione alle prescrizioni del Decreto mediante integrazione delle norme di condotta, dei principi, delle politiche e delle procedure della Fauni, attraverso adeguati strumenti organizzativi e controlli preventivi.

Il ricorso all'integrazione delle differenti modalità di prevenzione e controllo esplicitate nel documento permette:

- il mantenimento del Sistema organizzativo già in essere, agendo sui processi che, direttamente o indirettamente, possono influenzare il sistema di gestione aziendale e il Modello Organizzativo;
- l'adozione successivamente anche altri Sistemi organizzativi, sempre in modo integrato.

Il presente documento è soggetto a revisione periodica ad opera della Direzione della Fauni, in funzione del principio di miglioramento continuo posto alla base del sistema di governo dei processi aziendali.

1.4 Campo d'applicazione

Il presente Modello Organizzativo è applicabile a tutti i dipendenti della **Fauni** coinvolti a qualsiasi titolo nei processi ed attività aziendali a rischio e nei confronti di tutti i Destinatari che siano:

· **Soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fauni o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente;

· **Soggetti subordinati:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Il Modello Organizzativo è soggetto a modifiche a seguito di cambiamenti derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni; i principi e le metodologie del presente Modello Organizzativo trovano applicazione anche in riferimento a eventuali ulteriori ipotesi di reato successivamente integrate nel Decreto.

2. IL DECRETO LEGGE 231/2001

2.1 Gli articoli del Decreto

Capo I - Responsabilità amministrativa dell'ente

Sezione I - Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa

Art. 1. - Soggetti

1. Il presente decreto legislativo disciplina la **responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato**.

2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli **enti forniti di personalità giuridica** e alle **società e associazioni** anche prive di personalità giuridica.

3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Art. 2. - Principio di legalità

1. 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 sono espressamente previste da una **legge entrata in vigore prima della commissione del fatto**.

Art. 3. - Successione di leggi

1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una **legge posteriore** non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici.

2. Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si **applica** quella le cui **disposizioni** sono **più favorevoli**, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.

3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.

Art. 4. - Reati commessi all'estero

1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Art. 5. - Responsabilità dell'ente

1. **L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:**

a) da **persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di 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 e il controllo dello stesso;

b) da **persone sottoposte alla direzione** o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente **non risponde se le persone** indicate nel comma 1 **hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi**.

Art. 6. - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

1. Se il **reato** è stato **commesso dalle persone indicate nell'articolo 5**, comma 1, lettera a), **l'ente non risponde se prova** che:

a) **l'organo dirigente ha adottato** ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati** della specie di quello verificatosi;

b) **il compito di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa** e di controllo;

c) le persone hanno commesso il **reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione** e di gestione;

d) non vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei **poteri delegati** e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le **attività nel cui ambito possono essere commessi reati**;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere **obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate** nel modello.

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente

decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. (2)

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. (2)

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. (2)

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). (1)

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

2.2 Descrizione della norma

Il Decreto Legislativo 231/2001, avente ad oggetto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", sancisce la responsabilità amministrativa della **Fauni** per reati posti in essere da amministratori, dirigenti e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si tratta di un regime di responsabilità amministrativa (connessa sostanzialmente ad una responsabilità di natura penale) a carico degli enti per alcune fattispecie di reato e che viene accertata dal giudice penale.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. Essa coinvolge il patrimonio della **Fauni** e, indirettamente, gli interessi economici dei soci.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale precludeva la possibilità di condannare in sede penale gli Enti per reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente.

La responsabilità è ora attribuibile alla **Fauni** qualora i reati indicati dal Decreto siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo alla stessa e qualora il reato venga compiuto nell'interesse della **Fauni** o a vantaggio (anche di natura "indiretta") dello stesso.

Presupposto fondamentale della responsabilità è, pertanto, la sussistenza di un legame funzionale o di subordinazione dell'autore del reato con l'Ente. Nella prospettiva del Decreto, pertanto, i possibili autori del reato sono:

- **soggetti apicali;**
- **soggetti subordinati.**

Le disposizioni contenute nel Decreto si applicano a enti dotati di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

MANUALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Restano esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

3. CLASSI E FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO

Gli articoli del Decreto sono relativi a diverse fattispecie di reato contenute nel codice penale (in prevalenza), nonché nel codice civile o in altre fonti legislative.

La responsabilità della **Fauni** è circoscritta alle sole fattispecie criminose previste espressamente dal Decreto.

Si riportano in seguito le diverse "classi di reato" e le relative "fattispecie" previste dal Decreto.

Decreto 231/2001 - Sezione 3 ^a - Art. 24		
Articoli	Classi di reato	Fattispecie
Art.24	<i>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico.</i>	Malversazione in danno dello Stato.
		Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.
		Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o della Comunità europee.
		Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
		Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico
Art.24 bis	<i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati.</i>	Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria.
		Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
		Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici.
		Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico.
		Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.
		Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica
Art.24 ter	<i>Delitti di criminalità organizzata</i>	Associazione per delinquere
		Associazione di tipo mafioso
		Scambio elettorale politico-mafioso
		Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione
		Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
		Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi

Decreto 231/2001 - Sezione 3 ^a - Art. 25		
Articoli	Classi di reato	Reati specifici
Art.25	<i>Concussione e corruzione</i>	Concussione
		Corruzione per un atto d'ufficio
		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
		Circostanze aggravanti

MANUALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

		Corruzione in atti giudiziari
		Istigazione alla corruzione
		Induzione indebita a dare o promettere utilità
Art.25 bis	<i>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</i>	Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
		Alterazione di monete
		Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
		Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
Art.25 bis 1	<i>Delitti contro l'industria e il commercio</i>	Turbata libertà dell'industria o del commercio
		Illecita concorrenza con minaccia o violenza
		Frodi contro le industrie nazionali
		Frode nell'esercizio del commercio
		Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
		Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
		Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
		Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari
Art.25 ter	<i>Reati societari</i>	False comunicazioni sociali
		False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori
		Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione
		Impedito controllo
		Indebita restituzione dei conferimenti
		Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
		Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
		Operazioni in pregiudizio dei creditori
		Omessa comunicazione del conflitto d'interessi
		Formazione fittizia del capitale
		Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
		Illecita influenza sull'assemblea
		Aggiotaggio
		Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza
		Corruzione fra privati
Art.25 quater	<i>Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</i>	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art.25 quater 1	<i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</i>	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies	<i>Delitti contro la personalità individuale</i>	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
		Prostituzione minorile
		Pornografia minorile
		Detenzione di materiale pornografico
		Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile

MANUALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

		Tratta di persone
		Acquisto e alienazione di schiavi
Art. 25 sexies	<i>Abusi di mercato</i>	Abuso di informazioni privilegiate
		Manipolazione del mercato
Art. 25 septies	<i>Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i>	Omicidio colposo
		Lesioni personali colpose
Art. 25 octies	<i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita</i>	Ricettazione
		Riciclaggio
		Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
Art. 25 novies	<i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25 novies 1	<i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</i>	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 10 L. 146/2006	<i>Reati transnazionali</i>	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
		Favoreggiamento personale
		Associazione per delinquere
		Associazione di tipo mafioso
		Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri
		Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o Psicotrope
		Disposizione contro le immigrazioni clandestine
Art. 25 undecies	<i>Reati ambientali</i>	Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
		Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
		Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali
		Attività di gestione rifiuti non autorizzata
		Bonifica dei siti
		Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori, dei formulari e falsificazione nei certificati di analisi rifiuti
		Traffico illecito dei rifiuti
		Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
		Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti
		Inquinamento atmosferico
		Traffico non autorizzato di esemplari
		Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesiv
		Inquinamento colposo (provocato dalle navi)
		Inquinamento doloso (provocato dalle navi)
Art. 25 duodecies	<i>Impiego di lavoratori irregolari</i>	Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare

3.1 Sanzioni e condizioni di esenzione

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale e/o subordinato, la **Fauni** non risponde del reato ove riesca a dimostrare (art. 6, comma 1 del Decreto):

- ✓ che l'organo dirigente ha adottato ed attuato efficacemente, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati verificatisi;
- ✓ di aver affidato a un Organismo di Vigilanza interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- ✓ che il reato è stato commesso da persone fisiche mediante elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e di gestione;
- ✓ che vi è stato un sufficiente controllo da parte dell'OdV.

Ne deriva che la **Fauni** non verrà sanzionata qualora le **misure organizzative** adottate e descritte nel Modello risultino:

- **idonee** a garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto della legge e il monitoraggio e la successiva eliminazione tempestiva delle situazioni di rischio;
- **efficaci**, cioè proporzionate rispetto alle finalità normative e periodicamente aggiornate in relazione ad eventuali nuove esigenze individuate a seguito di cambiamenti nell'organizzazione o nelle attività svolte.

Condizione necessaria per l'efficacia è l'introduzione di un **sistema sanzionatorio** volto ad individuare le sanzioni per il mancato rispetto delle misure organizzative stabilite.

Come esplicitato all'art. 9 del Decreto, le sanzioni applicabili a fronte di un reato, sono:

➤ **sanzione pecuniaria**, sempre prevista, variabile nel suo ammontare secondo una valutazione discrezionale del giudice, nei limiti previsti per ciascun reato, da un minimo di 100 a un massimo di 1000 quote, in funzione di:

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità della Società;
- attività svolta dalla Società per limitare/eliminare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di ciascuna quota può variare fra i 258,00 ed i 1.549,00 euro ed è stabilito in base alle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

➤ **sanzione interdittiva** (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di 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 e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi): prevista, per una serie di reati, a rafforzamento della sanzione pecuniaria e applicata (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni) qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni:

- profitto da reato di rilevante entità e reato commesso da soggetti in posizione apicale, o da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

Sono previste, inoltre, talune ipotesi di interdizione permanente dall'esercizio dell'attività (art. 16). L'interdizione dall'esercizio delle attività, anche temporanea, si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

➤ **confisca del prezzo o del profitto del reato**: sempre disposta, anche per equivalente (può avere ad oggetto anche beni o altre utilità di valore equivalente)

➤ **pubblicazione della sentenza di condanna**: prevista solo per alcune fattispecie di reato.

La sanzione pecuniaria e la confisca sono pertanto sempre previste. A queste possono aggiungersi la sanzione interdittiva (se necessario anche più di una, congiuntamente) e la pubblicazione della sentenza.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

4.1 Caratteristiche del Modello

Il Decreto prevede (art. 6) che il Modello Organizzativo debba avere determinate caratteristiche per fungere da elemento discriminante rispetto all'insorgere della responsabilità della Società in caso di commissione dei reati.

Tali caratteristiche guidano l'implementazione stessa del Modello:

- **Mappatura dei Rischi**: analisi del contesto aziendale, di processi e prassi, per evidenziare le aree di attività a rischio e le modalità di commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- **Progettazione del sistema di controllo**: valutazione del Sistema di organizzazione della Società in termini di capacità di contrastare e/o ridurre efficacemente i rischi identificati, operando l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- **Definizione di un appropriato Sistema disciplinare e sanzionatorio**: da applicare nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo;
- **Previsione degli obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza**: previsione di specifiche e aggiornate modalità informative dell'OdV, per assicurare un controllo costante sulla Società;
- **Previsione di un'attività di monitoraggio sistematico**: diretta a far sì che periodicamente il funzionamento del Modello Organizzativo venga opportunamente verificato;
- **Previsione di un'attività di comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo**.

4.2 Adozione e modifiche del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo è adottato dall'Assemblea dei Soci della Fauni, la quale deve procedere anche a tutte le modifiche sostanziali del Modello Organizzativo derivanti, ad esempio, dall'introduzione di nuovi reati o attinenti alla valutazione del rischio.

È compito dell'Organismo di Vigilanza (OdV) portare all'attenzione dell'Assemblea dei soci le modifiche al Modello Organizzativo che si rivelino necessarie.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato all'OdV della Fauni, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La norma di legge in materia di Organismo di Vigilanza dispone che *"negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente"*, per cui l'incarico di **Organismo di Vigilanza è stato assegnato al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Fauni**.

Le modifiche alla Mappatura dei Rischi vengono affidate all'**Organismo di Vigilanza**.

L'interpretazione del presente Modello Organizzativo è di esclusiva competenza dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Il percorso di implementazione del Modello Organizzativo

Il percorso di modifiche e/o implementazione del Modello Organizzativo deve essere esaminato e deliberato dall'Assemblea dei Soci, i cui compiti si possono così riassumere:

- istituzione, modifiche e implementazioni del Modello organizzativo;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- delibere assembleari conseguenziali.

4.4 Metodo di analisi dei rischi adottato e attività svolte

L'analisi dei rischi viene condotta con l'obiettivo di individuare i processi, le attività aziendali e le unità organizzative in corrispondenza delle quali si potrebbero configurare i reati previsti dal "Decreto", determinando una responsabilità in capo alla Fauni.

L'analisi, pertanto, muove da un esame della documentazione aziendale.

Nell'analisi dei rischi e nell'identificazione delle possibili fattispecie di reato in corrispondenza dei processi aziendali si è voluto distinguere:

- **Reati commessi dal dipendente, nel solo interesse della Fauni;**
(l'Azienda è responsabile, se non prova di avere posto in essere le misure di contrasto);
- **Reati commessi dal dipendente, per un proprio interesse;**
(non sorge alcuna responsabilità per l'Azienda);
- **Reati rilevanti;**
(deve emergere la volontà di compiere con dolo il fatto).

L'analisi preventiva porta ad identificare i reati configurabili nel concreto contesto operativo e ad escludere alcune classi e/o specifiche fattispecie di reato.



MANUALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

L'analisi dei rischi viene concentrata sui reati configurabili nello specifico contesto operativo della Fauni, attraverso:

- **mappatura dei processi aziendali;**
- **classificazione del livello di rischio;**
(secondo una classe di rischio specifica (basso, medio, alto).

Probabilità di accadimento (P) del comportamento a rischio, associata alla seguente scala:

Livello	Valore associato
Bassa	1
Media	2
Alta	3

Livello di impatto (I) (in funzione del tipo e del livello di sanzioni previste) associato alla fattispecie di reato presupposto in corrispondenza del comportamento a rischio rilevato.

Il livello di impatto è stato calcolato in base ai seguenti criteri e secondo le seguenti gradazioni:

Valore	1	2	3
Tipo di sanzione prevista dal "Decreto"	Sanzione solo pecuniaria	Sanzione pecuniaria molto alta o interdittiva	Sanzione pecuniaria molto alta oltre interdittiva

Grado di affidabilità della stima (GAS), valutato nel modo seguente:

Affidabilità della stima	Descrizione
(1) Alta	Reato facile da individuare
(2) Media	Reato in grado di rilevabilità
(3) Bassa	Reato difficile da rilevare

Il livello di rischio andrà calcolato nel seguente modo:

$$\text{Rischio} = P (\text{Probabilità}) \times I (\text{Impatto}) \times \text{GAS}$$

(Basso da 1 a 9 - Medio da 10 a 18 - Alto da 19 a 27)

4.5 I risultati emersi dall'analisi dei rischi

L'analisi dei rischi non può considerarsi come un dato definitivo e immodificabile; infatti, è necessaria una continua attività di controllo per revisionare ed aggiornare sia la mappatura che la classificazione in ragione dei mutamenti strutturali o delle attività che la **Fauni** deve sostenere.

4.6 Organigramma Aziendale **FAUNI SOCIETA' COOPERATIVA**

Assemblea dei Soci

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente del Consiglio

Dott. Alberico FASANO

(Organismo di Vigilanza)

AREA SANITARIA

Direzione Sanitario

Dr. Giuseppe DENARO

(Psichiatra)

Dr.ssa Floriana NUCI

(Psichiatra)

Sig. Domenico GUARNIERI

(Coordinatore Area Infermieristica)

Dott. Antonino Altamore

(Coordinatore Area Riabilitativa)

Rag. Mario Prestigiovanni

(Ufficio Amministrazione)

5. SISTEMA SANZIONATORIO

Per l'effettiva valenza del Modello Organizzativo e per esentare dalla responsabilità la Fauni è necessaria la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicare in caso di violazione delle norme ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico.

Tale sistema sanzionatorio è volto, inoltre, a prevenire, in un'ottica dissuasiva, i comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni è, tuttavia, svincolata ed autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Gli autori di eventuali violazioni incorreranno, pertanto, oltre che nelle responsabilità e nelle sanzioni derivanti dalla legge, anche nelle sanzioni stabilite dalla **Fauni**, ferma la possibilità per il soggetto leso di agire per il risarcimento di eventuali danni.

Nella determinazione della sanzione si dovrà tenere conto delle concrete circostanze del caso e dell'eventuale reiterazione della violazione.

5.1 Violazioni commesse dai dipendenti

Le sanzioni disciplinari derivanti da violazioni commesse da dipendenti sono coerenti con quanto previsto dalla legge e dalle norme contrattuali applicabili.

Il rispetto degli obblighi indicati nel Codice Etico è, infatti, da considerarsi parte integrante degli obblighi inerenti al rapporto di lavoro.

I dipendenti della Società sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organo di Vigilanza rispetto ad ogni circostanza che comporti, o che possa comportare, una deviazione dalle norme indicate nel Codice Etico; omettere o tacere tali circostanze costituisce una violazione dello stesso.

L'Organo di Vigilanza dovrà trattare le segnalazioni ricevute con la massima confidenzialità e svolgere gli opportuni accertamenti.

Per non pregiudicare l'integrità e la validità dell'indagine, coloro che hanno segnalato le violazioni devono astenersi dal condurre autonomamente verifiche in via preliminare.

Durante le fasi istruttorie i dipendenti sono tenuti a cooperare e fornire le informazioni in loro possesso riguardanti le violazioni; la mancata o parziale cooperazione potrà portare all'adozione di provvedimenti disciplinari, ivi incluso il licenziamento.

I provvedimenti definiti dalla Fauni saranno adottabili in conformità con le procedure previste dal CCNL e tenendo conto dell'entità della violazione e delle circostanze in cui essa è stata compiuta. I provvedimenti da adottare sono i seguenti:

- **richiamo verbale o ammonizione scritta:** in riferimento alle infrazioni di minor rilievo;
- **multa non eccedente l'importo di 3 ore della retribuzione oraria sul minimo tabellare;** applicabile nei confronti del dipendente che:
 - commetta con colpa, negligenza e/o imperizia una violazione non grave dei principi del Codice Etico;
 - violi la riservatezza o si rifiuti di cooperare in caso di avvio di una procedura formale atta a verificare il rispetto dei principi della dignità personale e/o di imparzialità previsti dal Codice Etico;
 - compia atti di ritorsione nei confronti di un collega che abbia lamentato una discriminazione o una lesione dei propri diritti nei casi previsti dal Codice Etico.
- **sospensione dall'attività e dalla retribuzione per un massimo di 3 giorni;** applicabile nei confronti del dipendente che:
 - commetta recidiva nell'anno solare in una delle violazioni sanzionate con la multa;
 - sia responsabile di atti di discriminazione indiretta.

➤ **licenziamento per mancanze con o senza preavviso, applicabile nei seguenti casi:**

- violazione dolosa dei protocolli o del rispetto dei beni aziendali;
- abuso di informazioni riservate o confidenziali;
- falsificazione di documenti, quali scritture contabili, documenti relativi alla Fauni o documenti relativi a spese di rappresentanza e trasferte;
- violazione delle politiche di protezione e delle politiche imprenditoriali;
- grave violazione, anche di una sola, tra le indicazioni che disciplinano:
 - il rispetto delle leggi;
 - i rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i fornitori;
 - la sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - la criminalità informatica;
 - la divulgazione di informazioni importanti;
 - la intenzionale comunicazione di informazioni ingannevoli;
 - la discriminazione diretta ed indiretta.

In caso di condotte sanzionabili con il licenziamento per mancanze, senza preavviso, la Fauni potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni; ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

L'applicazione delle sanzioni sarà improntata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

5.2 Violazioni commesse dagli Amministratori e dai Dirigenti

Se la violazione è commessa da un amministratore, è prevista la revoca dalla carica per giusta causa dalla Assemblea dei Soci.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano eluso fraudolentemente procedure, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal Modello Organizzativo, la Fauni stabilirà le misure sanzionatorie più idonee, tenendo conto di quanto previsto dalla legge, dal codice civile, dal CCNL applicabile e da eventuali ulteriori normative applicabili.

Nel caso in cui tale violazione dovesse determinare, in aggiunta, il venir meno del rapporto fiduciario con la Fauni, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5.3 Violazioni commesse da soggetti terzi

Se la violazione è commessa da persona vincolata da un rapporto di natura differente da quelli sopra indicati, la Fauni avrà facoltà di risolvere tale rapporto o comunque di recedere, attraverso decisione assunta da soggetto munito dei necessari poteri.

6. IL SISTEMA DEI CONTROLLI

6.1 Le componenti del sistema dei controlli

Il sistema dei controlli predisposto dalla Fauni risulta costituito dal:

- **Codice Etico:** i cui principi etici e di condotta aziendali risultano adeguati ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001; lo stesso viene messo a disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea e in formato elettronico;
- **Sistema organizzativo:** aggiornamento tempestivo della rappresentazione della sua organizzazione, mediante l'organigramma aziendale;
- **Procedure:** formalizzate per regolamentare al meglio le attività svolte in ciascuna area aziendale;
- **Poteri autorizzativi:** nello svolgimento delle attività aziendali vengono rispettati specifici iter autorizzativi opportunamente formalizzati nelle procedure aziendali; i poteri di firma e di rappresentanza sono attribuiti al Presidente, in qualità di Legale Rappresentante;
- **Comunicazione al personale e sua formazione:** la Società è impegnata per una attenta comunicazione per l'adozione del presente Modello Organizzativo e per la programmazione di un adeguato piano formativo del personale.

6.2 Sistema dei controlli per macro attività

In corrispondenza di ogni macro attività a rischio, sulla base delle informazioni disponibili, sono stati valutati e mappati i controlli chiave esistenti all'interno della Società per fronteggiare i fattori di rischio evidenziati.

Per ogni macro attività si indicano:

- *i processi aziendali sensibili*, in corrispondenza dei quali potrebbero verificarsi i comportamenti a rischio
- *la mappatura dei rischi*, connessi ai processi individuati.

Area sanitaria

- Rapporti con gli utenti ricoverati
- Rapporti con i familiari degli utenti
- Rapporti con le Istituzioni Pubbliche Sanitarie

Area riabilitativa

- Gestione attività riabilitative all'interno
- Gestione attività riabilitative all'esterno
- Rapporti con i familiari

Area amministrativa

- Rapporti con il personale
- Rapporti con i fornitori ed i consulenti esterni
- Rapporti con le Istituzioni Pubbliche e private

7. L'ORGANO DI VIGILANZA

7.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

la Società, per aderire al disposto dell'articolo 6 del Decreto, per risultare **esente dalla responsabilità amministrativa** ivi prevista, deve nominare ed affidare ad un organismo preposto la vigilanza sul rispetto del Modello e sul suo funzionamento ed aggiornamento.

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, deve disporre dei requisiti di **autonomia e indipendenza**; ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo ed, in tale ambito rientrano, anche i **controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili**, per i quali individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, deve:

- **svolgere in modo autonomo le attività** di propria competenza;
- vigilare sul costante rispetto del Modello Organizzativo;
- garantire l'aggiornamento del Modello;
- effettuare periodicamente le seguenti verifiche:
 - *Verifiche ispettive*: al fine di monitorare l'attività ordinaria nonché di integrare la mappatura dei rischi aziendali;
 - *Verifiche procedurali*: al fine di prevenire i rischi nei processi aziendali;
 - *Verifiche a campione*: consistono nell'effettuare dei controlli con metodologie "non sistematiche";

7.2 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari sono tenuti al rispetto degli obblighi di informazione previsti:

- ✓ dal presente Modello Organizzativo;
- ✓ dal Codice Etico;
- ✓ dalla Mappatura dei Rischi.

7.3 Segnalazioni e Informazione per l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello Organizzativo; i Flussi informativi possono essere:

1. le **Segnalazioni** che devono essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.
2. le seguenti **Informazioni Rilevanti**:
 - **copia di tutti i documenti in materia penale, ispettiva e/o tributaria** diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che comunque coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;

- **provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria**, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- **segnalazioni o rapporti scritti pervenuti alla Società dai Dipendenti**, in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- **violazioni del Codice Etico**;
- **notizie relative a cambiamenti organizzativi**;
- **aggiornamenti del sistema dei poteri delegati**;

7.4 Raccolta e conservazione delle segnalazioni e informazioni

Ogni flusso informativo previsto nel Modello sarà conservato dall'OdV in un apposito Database informatico e/o cartaceo, nel rispetto della normativa sulla privacy.

I dati e le informazioni contenute nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all'OdV che ne possano aver diritto, previa autorizzazione dell'organismo stesso e con immediata informazione all'Assemblea dei Soci.

8. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL SISTEMA 231

8.1 Divulgazione del Modello Organizzativo

E' preciso impegno **Fauni** dare ampia divulgazione dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo sia all'interno che all'esterno della Società.

A tal fine, si pongono in essere opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente Modello Organizzativo, utilizzando le modalità più opportune a seconda del ruolo, delle responsabilità e dei compiti dei Destinatari.

Il presente Modello Organizzativo è comunicato formalmente secondo le modalità di seguito descritte.

8.2. Comunicazione e formazione verso l'interno

Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione dei principi e delle regole previste dal presente Modello Organizzativo, viene inviato all'indirizzo email di tutti i dipendenti, con relativa acquisizione scritta dell'avvenuta ricezione.

I dipendenti sono informati della redazione e dei successivi aggiornamenti del Modello Organizzativo.

Per tutti i dipendenti sono realizzate opportune attività di informazione (quali, ad es., invio di email di aggiornamento, di comunicazione, etc.) o iniziative periodiche di formazione specifica.

Il piano delle iniziative di comunicazione e formazione è definito dall'OdV, coadiuvato e in coordinamento con l'Ufficio Amministrazione.

8.3 Comunicazione verso l'esterno

La Fauni, nel rispetto dei principi fondamentali legati alla trasparenza, alla correttezza ed alla integrità, al fine poi di facilitare la consultazione del presente Modello Organizzativo, provvederà a farne pubblicare il contenuto sul sito web aziendale.