

# Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01



SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

PANDINO (CR) TEICOS s.r.l. Anno 2023



Rev.Ed	Motivazione	Data
00	Prima emissione	08/01/2019
01	Aggiornamento anno 2020	25/05/2020
02	Aggiornamento anno 2021	24/05/2021
03	Aggiornamento anno 2022	24/05/2022
04	Aggiornamento anno 2023	24/05/2023



# Modello Organizzativo di Gestione e controllo

Pag

## INDICE

INDIOL	
1. MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE	5
Premessa	5
Approccio concettuale e metodologia adottata per la definizione di un Modello Organizzativo 231	5
Metodologia di costruzione di un modello organizzativo ex d.lgs. 231/01	6
2. MANUALE	8
Introduzione	8
Generalità	9
Struttura del Modello Organizzativo	9
Integrabilità con gli altri Sistemi di Gestione	10
3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	10
Generalità	11
Presentazione della società	12
Politica integrata Qualità, Sicurezza Informatica-Privacy e Prevenzione e Protezione	12
Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) – UNI EN ISO 9001:2015	12
Sistema di Gestione per la Sicurezza (D.Lgs. 81/08)	12
Sistema di Gestione per la Sicurezza Informatica e Privacy (Regolamento UE 2016/679 -	
ISO/IEC 27001:2013)	12
4. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 TEICOS	13
5. RIFERIMENTI NORMATIVI	14
6. TERMINI E DEFINIZIONI	15
7. REQUISITI GENERALI DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	17
Pianificazione dell'identificazione dei possibili reati ex D.Lgs. 231/01 – Fase PDCA:PLAN	18
Definizione di rischio accettabile	20
8. PARTE SPECIALE - Possibili reati previsti	20
Processi sensibili relativi alle aree a rischio	26
Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni	27
Implementazione della pianificazione del sistema di gestione – Fase PDCA: DO	31
Valutazione di rischi dei reati derivanti dalle attività aziendali	31
Gestione della documentazione	31
9.PROCEDURE	33
Controllo della validità del sistema di gestione – Fase PDCA : CHECK	34
Responsabilità	34
Documenti relativi al programma di audit interni	35

Attuazione e standardizzazione del sistema di gestione – Fase PDCA : ACT	35
Azioni	35
Applicazione del sistema di gestione standardizzato	36
Impegno della direzione	36
Codice etico comportamentale e politica per la responsabilità amministrativa	36
Finalità e ambito di applicazione	37
Autorità e responsabilità	38
LO. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	39
Ruolo e composizione dell'OdV	39
Riservatezza dell'OdV	40
Compiti e poteri dell'OdV	41
Flussi formativi dell'OdV	42
Iniziativa di controllo dell'OdV	44
Strumenti di controllo e azione dell'OdV	44
Operazioni disposte direttamente dal vertice aziendale	45
Ambito di riferimento delle operazioni promanate direttamente dal vertice aziendale	45
Attività di controllo delle operazioni promanate direttamente dal vertice aziendale	45
L1. RIESAME DELLA DIREZIONE	46
12. GESTIONE DELLE RISORSE	47
Messa a disposizione delle risorse	47
Formazione, informazione e comunicazione	47
13. SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO	49
Sistema disciplinare e sanzionatorio: Premessa generale	49
Sistema disciplinare e sanzionatorio: Quadri, impiegati ed operai	49
Sistema disciplinare e sanzionatorio: Infrazioni	50
Sistema disciplinare e sanzionatorio: Dirigenti	51



# 1. MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE

# **Premessa**

Approccio concettuale e metodologia adottata per la definizione di un Modello Organizzativo 231

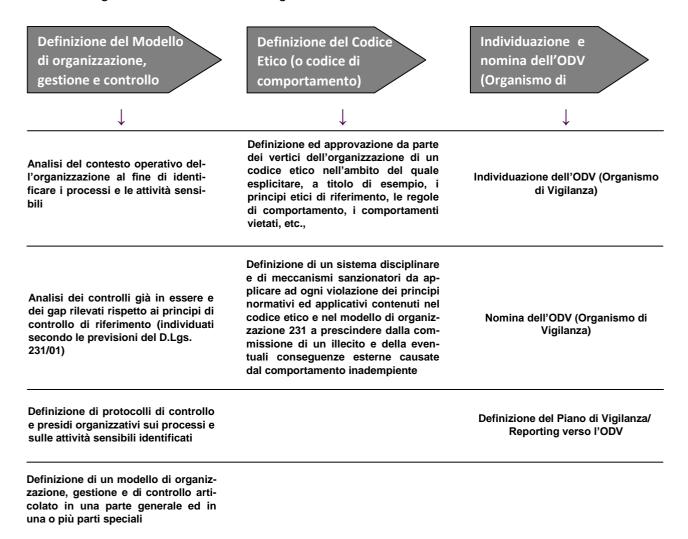
Gli obiettivi del modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 attengono alle seguenti sfere:

LICEITÀ	Intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie del- l'organizzazione nel rispetto di norme, leggi e regolamenti
ETICA	Quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi dell'organizzazione anche in relazione al proprio ruolo sociale
TRASPARENZA	Relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo dell'organizzazione sia fra quest'ultimo e gli interlocutori esterni
EFFICACIA DELL'ADOZIONE	Tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy territoriali



# Metodologia di costruzione di un modello organizzativo ex d.lgs. 231/01

Di seguito si rappresentano gli elementi essenziali che costituiscono il fondamento nella costruzione di un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01:



In particolare tale metodologia è articolata in due fasi principali:

IDENTIFICAZIONE AREE SENSIBILI	Mediante l'analisi del contesto dell'organizzazione e del modello operativo di funzionamento per evidenziare dove (=in quale settore / area di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D.Lgs. 231/01
DEFINIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO	Anche conosciuto come "Protocollo per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'organizzazione", un sistema di controllo preventivo è utile per effettuare la valutazione del sistema esistente nell'organizzazione ed il suo eventuale aggiornamento in termini di capacità di contrastare la prevenzione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato oltre che l'efficacia dell'adozione



La realizzazione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito indicato come "Modello 231") viene effettuata sulla base:

- di risultati raggiunti nelle fasi di analisi e definizione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo
- delle scelte di indirizzo degli organi decisionali dell'organizzazione.

### STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

### <u>PARTE I</u> – Disposizioni Generali

- Adozione, attuazione, aggiornamento, diffusione del Modello 231
- Individuazione delle attività a rischio di commissione reati
- Processi sensibili relativi alle aree a rischio
- Protocolli per la formazione e la gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione
- Sistema disciplinare
- OdV (Organismo di Vigilanza)

### <u>PARTE II</u> – Disposizioni relative ai Processi Sensibili

- Descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01
- Descrizione dei processi sensibili identificati, ossia di quelle attività nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di un illeciti
- Individuazione dei protocolli di controllo applicabili a tutti i processi sensibili identificati

### **PARTE III** - Appendice Normativa

Descrizione del quadro normativo di riferimento



### 2. MANUALE

### Introduzione

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000", entrato in vigore il 4 Luglio successivo, il quale ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch'essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da:

- a. soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (i c.d. soggetti "in posizione apicale");
- b. soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto a) (i c.d. soggetti "in posizione subordinata").

Tale responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

La portata innovativa del D.Lgs. 231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto, quindi, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/01 è particolarmente severo:

infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs. 231/01.



### Generalità

In tale ottica, il TEICOS ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (attività di *risk assessment* e *risk management*) al fine di elaborare un Modello Organizzativo coerente con la specifica attività aziendale.

Si rileva, ad ogni modo, che i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/01 non costituiscono, per l'organizzazione, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione di un Sistema di Gestione in accordo alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015
- SGSL 81/08
- Regolamento UE 2016/679 e ISO/IEC 27001:2013

di cui il Modello Organizzativo 231 descritto nel presente Manuale è parte integrante.

# Struttura del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo aziendale si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure che si può descrivere sinteticamente come segue:

#### **Codice Etico**

In esso sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) di cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari e l'erogazione delle prestazioni sanitarie.

### Sistema di controllo interno

È l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro pos-sibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, apposi-tamente definiti nell'ambito del Modello Organizzativo, il cui campo di applicazione si estende tra-sversalmente a tutte le diverse funzioni dell'azienda.

### Attività di controllo interno

Sono state elaborate per tutti i processi operativi a rischio e per i processi strumentali attività di controllo interno. Esse presentano un'analoga struttura che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reati, nonché appositi flussi informativi verso l'OdV al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.

Gli schemi di controllo interno sono stati elaborati alla luce di tre regole cardine e precisamente:



- 1. La separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi.
- 2. La tracciabilità delle scelte ovvero la costanza visibilità delle stesse al fine di consentire l'individuazione di precisi punti di responsabilità e la motivazione delle scelte stesse.
- 3. L'oggettivazione dei processi decisionali nel senso di prevedere che nell'assumere decisioni si prescinda da valutazioni meramente soggettive facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.
- Il Modello Organizzativo, peraltro, si completa con l'istituzione di un OdV che, come previsto dall'Articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma.

# Integrabilità con gli altri Sistemi di Gestione

Per rendere il Modello Organizzativo 231 formalmente e sostanzialmente omogeneo al proprio Sistema per la Qualità e la Sicurezza, TEICOS ha scelto di applicare l'approccio per processi e la metodologia PDCA (Plan – Do – Check – Act).

L'organizzazione, dopo aver individuato le attività nel cui ambito possano essere commessi reati rilevanti, ha utilizzato l'approccio per processi che evidenzia anche le interazioni tra gli stessi e ne consente la loro gestione al fine di ottenere la deresponsabilizzazione amministrativa delle persone giuridiche e dell'azienda stessa.

Al fine di stabilire, documentare, attuare, mantenere attiva e migliorare l'efficacia del Modello organizzativo, viene utilizzava ove possibile la metodologia PDCA secondo la seguente corrispondenza di fasi:

ATTIVITA PREVISTE NEL MO	FASI DEL PDCA	RESPONSABILITA
PIANIFICAZIONE	PLAN	Funzione Qualità
IMPLEMENTAZIONE	DO	TutteleFunzioni
CONTROLLO	CHECK	Organo di Vigilanza
MIGLIORAMEMTO	ACT	Tutte le Funzioni

# 3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

# Generalità

Il presente Manuale descrive la struttura del Modello Organizzativo con cui TEICOS intende attuare e tenere sotto controllo le proprie attività al fine di prevenire la realizzazione dei reati secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01.

Lo scopo del presente documento è quello di comporre il Modello 231 aziendale:



- definendo un sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- assegnando poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell'azienda;
- stabilendo procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ciascuna operazione ritenuta critica;
- istituendo un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo;
- definendo le procedure di comunicazione al personale;
- formando il personale sulle caratteristiche del Modello 231 e sulle responsabilità di ciascuno.

Il Modello 231 è parte integrante del Sistema per la Qualità, Sicurezza Informatica e Privacy e Prevenzione e Protezione adottati da TEICOS e si applica a tutti i settori di attività ed a tutti i processi aziendali che presentano potenzialmente fattori di rischio in relazione alla realizzazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

### Presentazione della società

TEICOS s.r.l. (di seguito brevemente TEICOS, Azienda o Società) opera dal 1986 nel campo della progettazione ed installazione di impianti di comunicazione elettroniche aziendali (www.teicos.it).

Essa oggi, utilizzando la tecnologia digitale, propone ai propri Clienti la progettazione e realizzazione di soluzioni tecnologiche in ambito, cablaggio strutturato, comunicazione fra persone e macchine, per un uso più intelligente dell'energia per il settore manifatturiero, pubblica amministrazione e retail, che di seguito chiameremo anche più genericamente "prodotti e servizi".

Sia nella progettazione e realizzazione delle soluzioni tecnologiche, sia nella erogazione dei servizi, TEICOS mette a disposizione know how, tecnologia ed esperienza organizzativa per la soddisfazione delle esigenze specifiche dei propri Clienti.

TEICOS sfruttando la potenzialità delle reti tecnologiche, negli ultimi anni ha ampliato le sue aree di intervento, valutando di proporre oggi soluzioni tecnologiche afferenti non solo al Networking ma anche per:

- Risparmio Energetico;
- Settore Manifatturiero;
- Retail.

Le caratteristiche di base di TEICOS sono espresse in primo luogo dall'esperienza maturata dai suoi tecnici sui diversi impieghi della tecnologia, strumentazione e servizi offerti, in secondo luogo dalla puntuale ed assidua collaborazione con gli Utilizzatori-Clienti e con i sub-fornitori per individuare nuove soluzioni di utilizzo.



# Politica integrata Qualità, Sicurezza Informatica-Privacy e Prevenzione e Protezione

La politica TEICOS, che trova applicazione nel Sistema di Gestione per la Qualità, Sicurezza e Prevenzione e Protezione, si applica a tutte le principali attività.

Nel contesto del sistema sopra indicato, è stato inserito ed aggiornato il Codice Etico di comportamento nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e lealtà cui si ispirano lo svolgimento e la conduzione delle attività.

La politica integrata è condivisa con tutto il personale.

L'Azienda si impegna a:

- Promuovere la formazione continua dei dipendenti
- Diffondere la politica a tutti i livelli ed alle parti interessate
- Essere al fianco dei Clienti per assisterli e supportarli nell'utilizzo delle soluzioni tecnologiche fornite.

Il coinvolgimento del personale, la sua motivazione e la formazione continua sono presupposti indispensabili per il successo dell'attività aziendale.

# Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) - UNI EN ISO 9001: 2015

TEICOS ritiene che un Sistema di Gestione per la Qualità porti valore aggiunto creando l'interfaccia con strumenti di controllo di gestione che permettano di attribuire valori economici a tutti i dati aziendali. I dati raccolti con sistematicità attraverso gli strumenti del SGQ permettono di definire scelte operative e strategiche al fine di:

- Garantire un miglioramento continuo del SGQ
- Garantire la soddisfazione del cliente interno ed esterno
- Valorizzare le segnalazioni del cliente per un'attenta analisi e precisa soluzione dei reclami
- Conseguire una crescita etica senza rinunciare ad una adeguato utile operativo netto.

# Sistema di Gestione per la Sicurezza (D.Lgs. 81/08)

Un Sistema di Gestione per la Sicurezza (chiamato anche Sistema di Prevenzione e Protezione) deve prevenire gli incidenti sul lavoro consentendo di lavorare in condizioni migliori anche a vantaggio della produttività. Esso evita sanzioni legali dovute al non rispetto dei requisiti cogenti e genera, all'interno dell'azienda, un insieme di competenze e capacità adeguate alla gestione ordinaria delle problematiche della sicurezza.

L'impegno TEICOS è rivolto a:



- Rispettare tutte le normative vigenti in tema di salute e sicurezza dei lavoratori
- Migliorare il SGS in generale
- Effettuare la sorveglianza sanitaria periodica dei lavoratori esposti a rischio
- Prevenire gli infortuni e le malattie professionali

# Sistema di Gestione per la Sicurezza Informatica e Privacy (Regolamento UE 2016/679 - ISO/IEC 27001:2018)

Il Sistema Sicurezza Informatica e Privacy (chiamato anche Sistema Sicurezza) è stato predisposto da TEICOS al fine di raggiungere i seguenti obiettivi:

- individuare, analizzare e valutare in continuum i rischi a cui è esposto il patrimonio informativo e informatico TEICOS e determinare le misure di sicurezza adeguate a garantire la protezione dei dati aziendali e personali da essa trattati;
- definire un Piano operativo di gestione della sicurezza informatica e privacy secondo il modello "Plan
   Do Check Act" previsto dallo standard internazionale ISO 27001, finalizzato a ridurre al minimo i
  rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati personali, di accesso non autorizzato o di
  trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.
- ottemperare agli adempimenti e prescrizioni previste dal GDPR in vigore dal 25 maggio 2018.

### 4. OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 TEICOS

#### **OBIETTIVI ORGANIZZATIVI**

### Definizione della responsabilità

- Separazioni dei ruoli nello svolgimento delle attività aziendali.
- Tracciabilità documentata delle decisioni in modo da poter risalire ad eventuali responsabilità individuali.
- Definizione di procedure per registrazione, autorizzazione e verifica di ogni operazione definita critica.
- Istituzione dell'OdV dotato di poteri autonomi di decisione e controllo.

#### **OBIETTIVI FORMATIVI**

- Formazione ed informazione continua del personale per promuovere la conoscenza della normativa ed i contenuti del Modelli Organizzativo 231 in modo che tutti i dipendenti siano consapevoli e comprendano gli aspetti dei reati ed i rischi in relazione alla realizzazione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01.
- Divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza e legalità che devono essere la base delle attività lavorative.



### **OBIETTIVI COMPORTAMENTALI**

- Tutte la azioni e le negoziazioni compiute dal personale aziendale nello svolgimento delle attività lavorative devono essere ispirate alla massima lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità. In particolare sono interdetti i comportamenti pregiudizievoli al raggiungimenti degli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/01.
- Il comportamento corretto è caratterizzato dall'osservanza di quanto stabilito nel Modello Organizzativo 231 e nell'ottemperamento dei valori contenuti nel Codice Etico.

### 5. RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito si riporta l'elenco dei principali riferimenti normativi presi in considerazione

TITOLO	DESCRIZIONE
UNI EN ISO 9000:2015	"Sistemi di Gestione per la qualità – Fondamenti e Terminologia";
UNI EN ISO 19011/2012	"Linee guida per audit di sistemi di gestione"
UNI EN ISO 11098:2003	"Linee guida per la rilevazione della soddisfazione del cliente e per la misurazione degli indicatori del relativo processo"
UNI EN ISO 11097:2003	"Indicatori e quadri di gestione per la Qualità – Linee guida Generali"
D. Lgs 81/08	e successive modifiche ed integrazioni "Normativa italiana sulla sicurezza del lavoro"
ISO/IEC 27001:2018	Standard internazionale sulla sicurezza delle informazioni pubblicato in luglio 2018
Regolamento UE 2016/679	Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
D.Lgs 231/01	Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Inoltre, sono state seguite le Linee guida emanate da Confindustria.

## 6. TERMINI E DEFINIZIONI

In questa sezione sono riportati principali termini e definizioni utilizzati nel manuale, nelle procedure, nel codice etico, nei modelli ed in tutta la documentazione del sistema di gestione

Termine	Definizione
Analisi dei rischi	Attività dell'analisi specifica della singola organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati

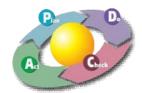


Audit del sistema di gestione	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, Dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determina-re
	se il sistema di gestione è conforme alle politiche, alle proce-dure o requisiti di quello adottato dall'organizzazione
Codice etico	Insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizza-zione nei confronti di terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo
Decreto Legislativo n. 231/01	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001 : "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
Direzione	Amministratore unico e/o legale rappresentante dell'impresa
Modello organizzativo	Insieme di strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione
Organismo di Vigilanza (OdV)	Organismo di vigilanza previsto dall'Articolo 6, Comma 1, Lettera b) del D.Lgs. 231/01 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento continuo
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi ed indirizzi generali di una organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla direzione
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i.
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l'organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento
SGRA	Acronimo che identifica il Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa
Sistema disciplinare	Sistema disciplinare di cui all'Articolo 6, Comma 2, Lettera e) del D.Lgs. 231/01



# 7. REQUISITI GENERALI DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'analisi effettuata, utilizzando principalmente lo strumento del brainstorming, ha portato all'identificazione delle attività che costituiscono le quattro fasi della metodologia PDCA:



PLAN - DO - CHECK - ACT

#### **PLAN**

- 1. Identificare i processi tramite i quali l'organizzazione svolge la propria attività.
- 2. Stabilire la sequenza e l'interazione tra i processi.
- 3. Definire tracciabilità e trasparenza di ciascuna attività.
- 4. Identificare i processi e le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati/illeciti rilevanti ex D.Lgs. 231/01.
- 5. Valutare, per ciascun processo, le attività a potenziale pericolo di reato/illecito nell'interesse o a vantaggio dell'azienda ed il livello di rischio di commissione in base a criteri ed alle metodologie di gestione in essere.
- 6. Predisporre azioni necessarie al fine di conseguire risultati pianificati e l'ottimizzazione del sistema di gestione per la responsabilità amministrativa.

### DO

- 1. Redigere l'analisi dei rischi.
- 2. Garantire la tracciabilità e la trasparenza di qualsiasi attività.
- 3. Definire le procedure di controllo interno.
- 4. Formalizzare in un "Codice Etico" i principi di autoregolamentazione dell'organizzazione nel suo interno e nei rapporti con i terzi.
- 5. Adottare, diffondere e dare concreta attuazione al Codice Etico e comportamentale di cui al punto precedente.
- 6. Definire idonee modalità di conferimento e revoca di responsabilità, deleghe e procure, facoltà e compiti nonché di attribuzione delle specifiche mansioni
- 7. Eseguire corsi di formazione, informazione e comunicazione.
- 8. Assicurare l'adeguata disponibilità delle risorse.
- 9. Creare l'Organismo di Vigilanza (OdV).



### **CHECK**

- 1. Affidare all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del sistema di gestione per la responsabilità amministrativa e di verificarne il costante aggiornamento ed adeguamento sulla base dell'evoluzione della legislazione oltre che sulla base dell'evoluzione dell'organizzazione stessa.
- 2. Implementare un programma di Audit interni per verificare che le azioni pianificate ed implementate siano atte a prevenire la commissione dei reati ed in caso negativo reiterare il processo PDCA.

### **ACT**

- 1. Standardizzare azioni pianificate, implementate e controllate.
- 2. Aggiornare il sistema di gestione per la responsabilità amministrativa con l'evoluzione legislativa, con i risultati dell'analisi dei rischi e con attività di organizzazione generale
- 3. Attuare il sistema disciplinare e sanzionatorio.

Il passaggio da una fase PDCA alla successiva è formalizzato in una riunione aziendale presieduta dalla Direzione cui partecipano tutte le funzioni aziendali.

Qualora venga costatata la necessità di un adeguamento alle azioni intraprese al fine di prevenire i reati, sarà necessario promuovere la reiterazione del ciclo PDCA.

# Pianificazione dell'identificazione dei possibili reati ex D.Lgs. 231/01 – Fase PDCA:PLAN

Il D.Lgs. 231/01, all'Articolo 6, comma 2, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

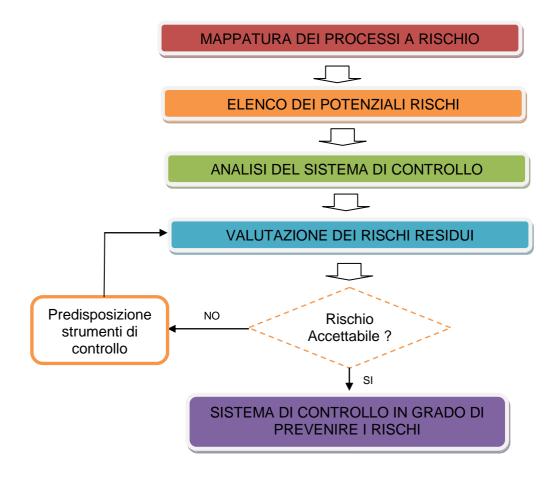
In particolare, la lettera a) si riferisce espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi.

La norma segnala espressamente come "identificazione dei rischi" l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (ovvero in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/01.

Nel diagramma di flusso che segue sono rappresentate le attività della valutazione dei rischi adottate da TEICOS.

Attraverso la valutazione della situazione aziendale, in relazione ai possibili reati, sono stati definiti i rischi ed è stata determinata di conseguenza la necessità di predisporre strumenti di controllo aggiuntivi rispetto a quelli già presenti in azienda.





Il Responsabile organizzativo del sistema 231 procede all'analisi dettagliata dei rischi connessi alle diverse fasi dei processi aziendali, verificando ed individuando le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Successivamente vengono evidenziate le tipologie di reato connesse alle specifiche attività, individuando le risorse che, potendo essere coinvolte nella gestione del rischio, devono essere oggetto del sistema di controllo pianificato.

Per ogni tipologia di reato/attività, viene assegnato un valore di "accettabilità" del rischio in base al livello di efficacia del sistema di controllo messo in atto per la gestione della specifica attività.

Per la tipologia di reati quali la violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro, quasi tutte le attività aziendali sono considerate a rischio.

L'applicazione della presente procedura di identificazione e valutazione dei rischi è necessaria durante le seguenti fasi:

A. Durante la fase iniziale dell'implementazione del Modello Organizzativo 231, in conformità con il D.Lgs. 231/01, in quanto costituisce la base per la definizione degli obiettivi e dei programmi ambientali e comunque prima di ogni riesame del sistema al fine di garantire un aggiornamento sistematico della valutazione dei rischi



- B. Ogni qual volta avvenga una variazione di processo, di prodotto o del sito o del contesto in cui l'azienda opera quali ad esempio modifiche del quadro legislativo di riferimento.
- C. Ad ogni riesame di sistema.

#### Definizione di rischio accettabile

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/01, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un <u>sistema di prevenzione tale da non poter essere raggirato se non in modo fraudolento.</u>

Questa soluzione è in linea con la logica della 'elusione fraudolenta' del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (Art. 6, Comma 1, Lettera c) "Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione".

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norma in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimente del D.Lgs. 231/01, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa 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. 231/01 da parte dell'apposito organismo in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.



FINE PARTE GENERALE