

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

D. LGS. N. 231/01

ETRURIA SERVIZI S.r.l.

(approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/09/2012)

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

- “Attività sensibili”**: attività esercitate dalla società che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto;
- “Attività strumentali”**: attività esercitate dalla società che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le Attività direttamente Sensibili, supportano la realizzazione del reato costituendone, quindi, la modalità di attuazione;
- “CCNL”**: Contratto Collettivo di Lavoro vigente per i lavoratori dipendenti della società.;
- “Codice Etico”**: Codice specifico adottato da ETRURIA SERVIZI SRL ai fini del D.lgs. n. 231/2001 ed elemento essenziale del relativo Modello organizzativo; tale codice costituisce il risultato di un processo integrativo avente ad oggetto un preesistente codice comportamentale, interno alla società, adottato da ETRURIA SERVIZI SRL.
- “Condotta fraudolenta”**: condotta elusiva di norme giuridiche al fine di conseguire un ingiusto profitto;
- “Confisca”**: provvedimento consistente nell’espropriazione e devoluzione, a favore dello Stato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, del prezzo o del profitto del reato, commesso nell’interesse o a vantaggio dalla società, da parte di soggetti Apicali o ad essi sottoposti (vedi anche “Apicali - Soggetti Apicali” e “Soggetto sottoposto a direzione e vigilanza dell’Apicale”);
- “Conflitto d’interesse”**: situazione in cui si trova chi occupa due ruoli differenti contemporaneamente, con possibilità di interferenza di un ruolo sull’altro;
- “Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di un rapporto di collaborazione;
- “Controllo penalistico”**: valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi di reato identificati;
- “Destinatari”**: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dalla società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (Sottoposti);
- “Dipendenti”**: tutti i dipendenti di ETRURIA SERVIZI SRL (compresi gli amministratori);
- “D.lgs. n. 231/2001”** o il **“Decreto”**: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- “La Società”**: la persona giuridica responsabile in via amministrativa ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- “Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001;
- Modelli di Organizzazione**: i modelli organizzativi interni ad un Ente volti ad evitare le responsabilità previste dal Decreto;
- “Modello”**: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, approvato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- “Organo Amministrativo”**: il Consiglio di Amministrazione di ETRURIA SERVIZI SRL.;
- “Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di ETRURIA SERVIZI SRL;

- **“Organismo di Vigilanza” (OdV)**: organismo indicato dall’art. 6, comma 1., lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione (Comuni, Province, Enti Territoriali, Società da essi partecipate) inclusi i relativi funzionari, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio;
- **“Partners”**: le controparti contrattuali di ETRURIA SERVIZI SRL (Comuni, Enti Territoriali, Province, Ecc.), siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (fornitura di servizi, associazione temporanea d’impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei Processi Sensibili;
- **“Protocolli”**: insieme di regole - procedure - che disciplinano lo svolgimento delle singole attività svolte dall’Ente;
- **“Reati”**: i Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n. 231/2001 (anche in riferimento alle successive ed eventuali modifiche ed integrazioni);
- **“Ricognizione” o “Mappatura”** delle aree aziendali a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti in tali aree: Individuazione: delle attività in cui astrattamente si annida il rischio della commissione di un fatto penalmente rilevante;
- **“Sottoposti”**: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali (Apicali), individuati nell’art. 7 D.lgs. n. 231/2001;
- **“Sistema di Controllo Preventivo”**: insieme dei controlli posti a presidio delle Attività Sensibili;
- **“Tracciabilità”**: possibilità, partendo dalla parte finale di un processo, di documentare e risalire a tutte le operazioni e/o processi che lo hanno originato.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

1.1. La normativa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli Enti. Si tratta di una peculiare forma di responsabilità amministrativa, in sede penale, per taluni Reati commessi da soggetti appartenenti ai vertici aziendali o da Dipendenti.

Con tale intervento normativo, pertanto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si è aggiunta quella della società a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni di cui al D.lgs. n. 231/2001 si applicano, per espressa previsione dell’art 1, ai seguenti **“Soggetti”**:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

La responsabilità della Società sorge in occasione della realizzazione dei Reati, indicati dal decreto, da parte di soggetti legati a vario titolo all’Ente stesso. L’art. 5 del decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- 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 (Apicali);
- soggetti che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della Società;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti Apicali (Sottoposti).

Tuttavia, la responsabilità della Società può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

A. siano predisposti ed efficacemente attuati Modelli di Organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei Reati.

B. sia istituito un Organo di Controllo, con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli di Organizzazione, anche verificandone il costante aggiornamento.

Nell'ipotesi di Reati commessi dai vertici, la responsabilità della Società è esclusa qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli esistenti e che non vi sia stato, altresì, omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Nel caso di reato realizzato dal sottoposto, invece, la esclusione della responsabilità dell'ente è subordinata, in sostanza, alla adozione di Protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

E' opportuno evidenziare che la Società sarà responsabile esclusivamente qualora la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati "*nell'interesse o a vantaggio della società*" (art. 5, comma 1, D.lgs. n. 231/2001). Pertanto, per stessa volontà del Legislatore, la Società non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti Apicali o i Dipendenti abbiano agito "*nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*" (art. 5, comma 2, D.lgs. n. 231/2001).

1.2. I Reati

Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità della Società, inizialmente indicate esclusivamente nel Decreto, sono oggi contenute anche in norme diverse ed ulteriori.

1.3. I Destinatari

Il Modello è indirizzato a tutto il personale di ETRURIA SERVIZI SRL che svolge le attività identificate come "Attività a rischio". In particolare, sono destinatari delle disposizioni in esso contenute:

- i componenti gli Organi Sociali (il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale);
- i lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati dei contenuti del Modello, secondo le modalità di seguito indicate.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, Consulenti, *Partners* commerciali nonché altre società con le quali si intrattengono rapporti, al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico nonché dei Protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena - in difetto - la possibilità per ETRURIA SERVIZI SRL di recedere dal contratto o di risolverlo.

1.4. Le sanzioni

A prescindere dall'eventuale responsabilità amministrativa della Società, chiunque commetta uno dei Reati sopra indicati sarà, comunque, perseguibile per la condotta illecita che ha posto in essere.

Per ciò che concerne la **cornice sanzionatoria**, l'art. 9 del D. Lgs. 231/2001 individua, , le sanzioni che possono essere comminate alla Società. Precisamente, esse sono:

- la sanzione pecuniaria;
- la sanzione interdittiva:
 - l' interdizione dall'esercizio dell' attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

1.5. Il Modello di Organizzazione e gestione e l'esclusione della responsabilità della Società

Anche nel caso in cui la persona fisica:

a) ha agito nell'interesse e/o a vantaggio della Società
b) ha commesso un reato previsto dal D.lgs. n. 231/2001 come fonte di responsabilità amministrativa a carico della persona giuridica, è possibile, secondo la legge, che la persona giuridica vada esente da qualsivoglia responsabilità quando si verificano le seguenti condizioni, la cui prova è posta a carico della Società:

- l'Organo Amministrativo deve avere adottato e deve avere efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un Modello di Organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati indicati nel D.lgs. n. 231/01;
- la società deve avere affidato ad un organo indipendente, dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- la società deve altresì provare che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- in ogni caso la responsabilità è esclusa se la Società prova che le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito fraudolentemente, aggirando le misure di controllo.

Perché abbia l'effetto di esonero di responsabilità della Società, il Modello previsto dal Decreto deve comunque soddisfare i seguenti requisiti minimi:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati (attività sensibili) – Attività di Ricognizione;
- prevedere specifici Protocolli (i.e. procedure) diretti a prevenire i Reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie e di comunicazione delle informazioni idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Per quanto espressamente attiene alla materia degli infortuni sul lavoro e malattie professionali ex art. 25 septies del Decreto, il Modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa della Società deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale capace di adempiere a tutti gli obblighi relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza rispetto alle procedure ed alle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni previste *ex lege*;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Delle attività appena elencate dovrà essere conservata prova scritta dell'avvenuta effettuazione.

1.6. Le Linee Guida

L'art. 6, comma 3, D.lgs. n. 231/2001 statuisce che *"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"*. Nella redazione del Modello organizzativo, adottato da ETRURIA SERVIZI SRL, pertanto, si è tenuto conto oltre che delle pronunce giurisprudenziali e della normativa vigente in materia.

I punti fondamentali contenuti nelle citate Linee Guida possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi Protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- Tracciabilità ovvero verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. N. 231/01 IN ETRURIA SERVIZI SRL.

2.1. Breve storia della Società

La *ETRURIA SERVIZI SRL* è stata costituita il 2 GENNAIO 1998

E' una società a responsabilità limitata di diritto italiano, con sede legale in Grosseto

La *ETRURIA SERVIZI SRL* opera nell'ambito delle attività di accertamento e riscossione dei tributi Comunali ed Enti territoriali;

E' soggetto in possesso di certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2008 e di certificazione ambientale UNI EN ISO 14001:2004

2.2. Scopo e struttura del Modello

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, *ETRURIA SERVIZI SRL* ha ritenuto di adottare ed attuare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/01.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto che individuano nello stesso un elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, *ETRURIA SERVIZI SRL* si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli gli amministratori, i Sottoposti e tutti coloro che operano in nome e per conto di *ETRURIA SERVIZI SRL* nelle aree di attività a rischio-reato, oltre a coloro che con *ETRURIA SERVIZI SRL* intrattengono rapporti di collaborazione, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili, in sede penale, all'azienda;
- ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge ed ai principi etici adottati da *ETRURIA SERVIZI SRL* sono fortemente condannati dalla società;
- consentire alla Società di vigilare sulle attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

Il Modello di organizzazione e gestione adottato consiste in un complesso di regole, strumenti e condotte, funzionale a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo e di gestione, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal D.lgs. n. 231/ 2001.

In particolare, il Modello, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, ha la funzione di:

- mappare ovvero individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società al fine di prevenire le situazioni a rischio connesse a tali processi;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo dell'ente deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In tale ottica, l'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dalla preliminare analisi:

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della normativa di riferimento e rischi riconducibili al settore economico di riferimento.

Gli elementi costitutivi del Modello organizzativo e di gestione sono i seguenti:

- a) Mappatura delle attività a rischio ed individuazione delle attività sensibili e strumentali;
- b) Procedure e protocolli aziendali a presidio delle attività a rischio;
- c) Codice Etico;
- d) Organismo di Vigilanza;
- e) Sistema sanzionatorio finalizzato al rispetto del Modello.

Atteso quanto sopra esposto, il Modello Organizzativo di *ETRURIA SERVIZI SRL* è strutturato in una Parte Generale con relativi allegati, ed in Parti Speciali.

La **Parte Generale** contiene:

- le norme di riferimento;
- gli Organi della Società investiti della problematica in esame;
- le note metodologiche utilizzate per la costruzione del Modello Organizzativo.

Le **Parti Speciali** sono strutturate in relazione alle diverse ipotesi di reato e contengono:

- le ipotesi di reato previste dal D.lgs. n. 231/01;
- le attività sensibili e strumentali poste in essere dalla Società a rischio di commissione di reato;
- i principi di comportamento – Protocolli - a cui i Destinatari del presente Modello devono attenersi.

2.3. Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello Organizzativo - in conformità al disposto dell'art. 6 comma I, lettera a), del Decreto è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione in data 28/09/2012

L'adozione del Modello di Organizzazione si è reso necessario a seguito dell'individuazione, da parte del legislatore, di nuove fattispecie di reato che possono determinare la responsabilità della Società ex D.lgs. n. 231/01;

2.4. Struttura organizzativa di ETRURIA SERVIZI SRL.

ETRURIA SERVIZI SRL, svolge la propria attività presso la sede di Grosseto ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri.

- è dotata di un Collegio Sindacale composto da 5 sindaci, di cui 3 effettivi e 2 supplenti;

L'organigramma funzionale prevede una suddivisione tra:

- aree di staff: Personale ed Organizzazione, Amministrazione, Finanza e Controllo, che fa capo all'Amministratore Delegato;
- aree operative, Commerciale, sviluppo e rapporti con gli Enti, Legale e Societario che fa capo al Legale Rappresentante

ETRURIA SERVIZI non svolge funzioni di controllo verso altre società.

3. METODOLOGIA

3.1. Identificazione delle attività a rischio-reato

L'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto, possono considerarsi a rischio di illeciti.

Pertanto, si è proceduto, in primo luogo, ad individuare le aree a "rischio reato", così come richiesto dalla normativa in questione: tale attività viene definita di Mappatura.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per ETRURIA SERVIZI Srl, ai sensi della disciplina dettata dal D.lgs. n. 231/01, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna area aziendale;
- verificati i poteri in capo ai soggetti Apicali;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del D.lgs. n. 231/2001, nell'ambito delle diverse aree aziendali.

Relativamente alle attività a rischio, sono state individuate le attività sensibili, direttamente svolte, che presentano diretti rischi di rilevanza penale ai fini del Decreto citato:

ATTIVITA' SENSIBILI: a) Gestione dei rapporti con Enti Locali (Comuni, Enti Territoriali); b) riscossione dei tributi per conto degli Enti Locali; c) Rispetto delle norme in materia Tutela della Sicurezza sul lavoro per dipendenti e collaboratori.

REATO : a) (ES. Corruzione: dazione o promessa di denaro o di altra utilità diretta o indiretta, accettata o non accettata, per indurre il pubblico ufficiale al buon esito della verifica omettendo la contestazione dei rilievi riscontrati o l'applicazione di eventuali sanzioni); b) mancato riversamento delle somme incassate di titolarità degli Enti: Appropriazione indebita); Mancato rispetto delle norme in materia di rispetto e sicurezza sui luoghi di lavoro.

- **Circa il rischio di realizzazione dei Reati di cui all'art. 25 D.lgs. 231/01 (Reati di concussione e corruzione)**

Alla luce dei possibili rapporti con la pubblica amministrazione che coinvolgono ETRURIA SERVIZI, pare astrattamente possibile anche il rischio di commissione dei delitti indicati nell'art. 25.

- **Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-ter (Reati societari)**

Dall'analisi effettuata è emerso che ETRURIA SERVIZI, è dotata di una struttura societaria che può astrattamente rendere possibile la commissione dei Reati contemplati dall'art. 25-ter, in special modo: al momento della redazione dei bilanci; nella gestione degli utili, delle riserve, dei conferimenti, dei beni sociali, ecc.; nello svolgimento e verbalizzazione delle assemblee; nello svolgimento degli adempimenti societari;

- **Circa il rischio di commissione dei Reati di cui all'art. 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale)**

Nello svolgimento dell'attività di impresa ETRURIA SERVIZI si avvale di lavoratori subordinati, ai quali si applicano tutte le norme previste in materia giuslavoristica, con particolare riferimento a quelle stabilite dallo statuto dei lavoratori ed a quelle decise, di volta in volta, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. La gestione delle risorse umane è affidata all'Amministratore Delegato, il quale garantisce l'osservanza dei principi posti a garanzia della persona e del lavoratore. Pare pertanto doversi escludere il rischio che possano essere commessi Reati del tipo in oggetto.

- **Circa le modifiche intervenute al Testo Unico in materia di antinfortunistica (D. Lgs. 81/08) a seguito dell'introduzione del D. Lgs. 3 agosto 2009**

Il relazione alle modifiche intervenute con il D.Lgs. 3 agosto 2009, che prevede l'implementazione del Modello di Organizzazione affinché l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro si intenda assolto, si ritiene non necessario provvedere ad interventi del "Modello" adottato dalla Società in quanto già conforme ai requisiti richiesti rispetto ai rischi configurati.

4. ELEMENTI DEL MODELLO

4.1. Mappatura attività a rischio

Sulla base della Metodologia descritta sono state riscontrate, come visto, diverse attività considerate "a rischio", analiticamente descritte nelle Parti Speciali che riguardano:

- Parte Speciale A: i Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Parte Speciale B: i Reati Societari
- Parte Speciale C: i Reati in Materia di Tutela della Sicurezza sul lavoro

4.2. Attività riferibile al vertice aziendale

Come anticipato nella premessa al presente Modello, il reato da cui può scaturire, ai sensi del D.lgs. n. 231/01, la responsabilità della Società, può essere realizzato tanto dal soggetto in posizione apicale, che dal sottoposto alla sua direzione o vigilanza.

Il D.lgs. n. 231/2001 prevede, nel caso di reato realizzato dal vertice, un'inversione dell'onere della prova: in tal caso è la Società che deve dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato.

Nel caso di reato integrato dal vertice, non è sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non sia stato omesso o carente il controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello stesso.

4.3. I controlli

A fronte delle attività a rischio sono state individuate le procedure interne atte ad evitare la commissione dei Reati, attraverso le quali, in particolare:

- ogni operazione sia adeguatamente tracciata e verificabile;
- vi sia una effettiva separazione delle funzioni.

4.3.1 Le procedure

Per quanto riguarda le procedure si evidenzia che: nei contratti stipulati con gli Enti, sono indicate le procedure specifiche in relazione agli obblighi di riversamento delle somme incassate;

4.3.2 I sistemi informativi

In ETRURIA SERVIZI SRL è presente una rete informatica aziendale che consente a tutti i Dipendenti l'accesso ad internet ed intranet.

Tutti i Dipendenti hanno una casella di posta elettronica aziendale che consente loro di scambiare i dati necessari per lo svolgimento del proprio lavoro e di conoscere le novità che riguardano la società stessa.

4.3.3 La separazione delle funzioni e documentazione delle attività

Ogni attività è tracciata, documentata e conservata a cura delle aree di competenza. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile è verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.

4.3.4 La formazione

La formazione è un elemento che acquista particolare importanza per l'adeguata attuazione del sistema di controllo interno oltre che di crescita professionale.

La Società ha riservato una particolare attenzione alla formazione. Esiste in azienda un "*piano di formazione e qualificazione del personale*" che è stato predisposto sulla base dei livelli di responsabilità funzionale previsti dalla struttura aziendale. Il Piano formativo ha una valenza annuale.

4.3.5 Codice Etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei Reati di cui al D.lgs. n. 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controlli preventivi. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico.

4.4. L' Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001, tra i requisiti affinché la Società possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei Reati ivi elencati, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, verificando e segnalando l'eventuale necessità dell'aggiornamento.

4.4.1 I requisiti

I **requisiti** che l'Organismo di vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. Autonomia, Indipendenza e Professionalità
3. Continuità di azione

Circa l'autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il Vertice operativo aziendale. I requisiti in questione, infatti, devono essere intesi in relazione alla funzionalità dell'OdV ed, in particolare, ai compiti che la legge attribuisce allo stesso. Come chiarito nelle Linee Guida, la posizione dell'OdV nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'Organo Amministrativo).

4.5. Il Sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio identifica le sanzioni previste per il mancato rispetto e la violazione delle norme del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

L'applicazione delle sanzioni presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello, indipendentemente dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale avviato dall'autorità giudiziaria.

Con riguardo ai rapporti con Consulenti, Collaboratori, Procuratori e Terzi, la Società adotterà uno standard contrattuale secondo cui qualsiasi comportamento in contrasto con il Codice Etico, posto in essere dai soggetti sopra indicati, potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

5. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello è garantita dalla Funzione Personale e Organizzazione, secondo quanto indicato e pianificato unitamente all'Organismo di Vigilanza.