



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
dell'Istituto Ambiente Europa soc.coop.
ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e smi aggiornato al D.Lgs. 121/2011

Parte generale

Il presente *Modello di organizzazione*, *gestione e controllo*, dell'Istituto Ambiente Europa:

- è aggiornato al D.Lgs. 121/2011, che ha introdotto l'art. 25 undecies sulla tutela penale dell'ambiente (pubblicato sulla G.U. n. 177 del 1 agosto 2011);
 - stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 15 novembre 2011. dopo la precedente approvazione del 30.3.2011
 - è conforme al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e smi (piu oltre "D.Lgs. 231/2001 ") come modificato dal ricordato D.Lgs. 121/2011 (tutela penale dell'ambiente)
- e alle altre norme applicabili e collegate, in particolare al decreto legislativo 8 aprile 2008, n.81 e smi.(il cosiddetto *Testo Unico* in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- costituito da:
 - Parte generale*, pubblica è consultabile sul sito web dell'Istituto Ambiente Europa,
 - Parte speciale*, riservata ai soggetti aventi titolo;

INDICE

0. Cenni normativi sul D.Lgs. 231/2001 e reati previsti

0.1 cenni normativi sul D.Lgs. 231/2001, aggiornato al D.Lgs. 121/2011

0.2 reati previsti da D.Lgs. 231/2001, aggiornati al D.Lgs. 121/2011

0.3 sanzioni applicabili, aggiornate al D.Lgs. 121/2011

1. **Impegni di Istituto Ambiente Europa**
 - 1.1 Impegni
 - 1.2 Segnalazioni
2. **Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Istituto Ambiente Europa conforme al decreto legislativo 231/2001**
 - 2.1 *Modello 231*: linee guida prescelte per la sua adozione
 - 2.2 Premessa al *Modello 231* assunto
 - 2.3 Caratteristiche generali del *Modello 231*
 - 2.4 Architettura generale del Modello 231: Parte generale e Parte speciale
 - 2.5 Modello specifico per i reati di cui all'art. 25-septies
 - 2.4 Modello specifico per i reati di cui all'art. 25 undecies
 - 2.5 Adozione e modifiche del *Modello 231*
3. **Attività e organizzazione dell'Istituto Ambiente Europa, Matrice e Analisi, rappresentazione dei rischi e dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001**
 - 3.1 Attività e organizzazione
 - 3.2 Attività sensibili e/o a rischio di reato
 - 3.3 Matrice dei rischi e dei reati possibili, aggiornate al D.Lgs. 121/2011
 - 3.4 Analisi e rappresentazione dei rischi e dei possibili reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per i quali potrebbe essere configurabile la responsabilità dell'Istituto Ambiente Europa (aggiornate al D.Lgs. 121/2011)
4. **Struttura organizzativa, gestione operativa, monitoraggio e formazione**
 - 4.1 Struttura organizzativa
 - 4.2 Gestione operativa
 - 4.3 Monitoraggio
 - 4.4 Formazione
5. **Codice etico**
6. **Organismo di vigilanza (OdV)**
7. **Informazione e Formazione dei lavoratori**
8. **Diffusione e pubblicizzazione del Modello verso l'esterno**
9. **Sistema disciplinare**
 - 9.1 Misure disciplinari verso i lavoratori
 - 9.2 Misure disciplinari verso i Dirigenti
 - 9.3 Misure disciplinari verso membri degli Organi Statutari

9.4 Misure disciplinari verso i terzi

ALLEGATI

A) Statuto

B) Codice Etico

C) Parte speciale e

a) Documento di analisi dei rischi

**b) Elenco procedure, come previste dal Sistema di Gestione della Qualità
Uni EN ISO 9001:2008**

D) Organo di Vigilanza: Statuto e Regolamento

E) Regolamento Interno

0 Cenni normativi sul D.Lgs. 231/2001 e reati previsti

0.1 cenni normativi sul D.Lgs. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa¹ a carico degli enti collettivi per alcuni tipi di reato, commessi nell'interesse o a vantaggio della società da parte di 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 da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza delle persone che ricoprono posizioni apicali nell'ente.

Tale responsabilità va così ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto illecito. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di illeciti penali la persona giuridica in quanto tale, aggredendone il patrimonio che invece, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di questi reati; il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava infatti indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall'eventuale risarcimento del danno.

L'innovazione normativa, che allinea il nostro ordinamento a quelli di molti altri Paesi europei, consiste nella previsione di un modello sanzionatorio rivolto (anche) al soggetto collettivo portatore dell'interesse economico sotteso alla commissione del reato, quando il comportamento illecito sia espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una "colpa di organizzazione".

Il regime di responsabilità istituito dal D. Lgs. 231/2001, inizialmente rivolto ad ambiti specifici di reato doloso (corruzione, concussione, truffa e simili e in seguito reati societari, reati in materia di falsi di monete, di terrorismo, contro la personalità individuale, abusi di mercato, reati transnazionali in materia di criminalità organizzata), si è ampliato negli anni attraverso successivi interventi normativi, sino a ricomprendere, con la Legge n. 123 del 3 agosto 2007 e il D.Lgs. 81/2008, anche il reato di "*omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime*", commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"; con il D.Lgs. 121/2011: la tutela penale dell'ambiente, introdotto all'art. 25-undecies.

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede tuttavia una forma di esonero dalla responsabilità dell'ente se quest'ultimo è in grado di dimostrare, in sede giudiziale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato un *Modello di organizzazione, gestione e controllo* (di seguito anche "*Modello 231*") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il sistema di esonero istituito dalla normativa - e in particolare le caratteristiche previste per la costruzione e il funzionamento del *Modello 231* - costituisce il cuore della disciplina legislativa in

1 La responsabilità dell'ente - definita dal legislatore "amministrativa" - e secondo la Cassazione un terzo genere di responsabilità, che si affianca a quelle amministrativa e penale: va notato che dal punto di vista processuale l'ente è chiamato a rispondere nei casi previsti dalla normativa davanti al giudice penale secondo le procedure del codice di procedura penale.

oggetto, a cui devono conformarsi gli enti che intendono tutelarsi da una propria responsabilità in relazione ai reati previsti.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere a determinate esigenze.

La formulazione dei modelli e l'organizzazione dell'attività dell'Organismo di Vigilanza devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità ed efficacia, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'"esonero" di responsabilità dell'Ente.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede anche che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'Organo Dirigente. L'Istituto Ambiente Europa tuttavia ha rinunciato a tale facoltà, ai sensi delle indicazioni consigliate dalla Regione Lombardia agli Enti accreditati per la formazione.

Lo stesso Decreto, inoltre, prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano su codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n.2001.

L'adozione del Modello 231 facoltativa, ma diviene di fatto necessaria:

- per gli enti che intendano beneficiare del sistema di esonero disciplinato dalla norma;
- per gli Enti accreditati per la formazione da parte della Regione Lombardia (d.g.r. del 23 dicembre 2009).

Infatti, la Regione Lombardia con la d.g.r. del 23 dicembre 2009 ha definito come requisito obbligatorio di accreditamento per tutti gli enti accreditati IFL la "compliance 231", promuovendo presso gli enti la sua implementazione anche grazie all'azione volta a sostenere l'efficacia e la qualità del sistema dotale degli operatori accreditati IFL" decretata l' 1/12/2009.

Al fine di assicurare quanto sopra e per garantire, per quanto possibile, la prevenzione della commissione di ogni fattispecie di reato pertinente, l'Istituto Ambiente Europa ha adottato propri "Modelli" di organizzazione e di gestione, in particolare per le attività accreditate e/o sottoposte al controllo di Enti/Organi pubblici ed è certificata UNI EN ISO 9001:2008 (prima certificazione nel 2003).

Gli stessi "modelli", nel corso del tempo, sono soggetti ad aggiornamenti ed integrazioni per tener conto dell'evoluzione normativa in materia e delle modifiche organizzative che intervengono a livello aziendale.

0.2 reati previsti dal decreto legislativo 231/2001

I reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 sono elencati nella Sezione III del decreto medesimo.

In sintesi possono essere così riassunti:



Fonte: Prof. Pietro Previtali, Incontro Regione Lombardia - Enti Formazione

Successivamente come già ricordato: il D.Lgs. 231/2011 è stato integrato da:

- legge n. 123/2007 e D.Lgs. 81/2008, che ha introdotto l'art. 25-septies: reato di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime", commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.
- D.Lgs. 121/2011, che ha introdotto l'art.25-undecies: tutela penale dell'ambiente

0.3 sanzioni applicabili

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie
2. sanzioni interdittive
3. confisca
4. pubblicazione della sentenza

Non sorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

1. Impegni di Istituto Ambiente Europa

1.1 Impegni

Istituto Ambiente Europa ha adottato - fin dalla sua costituzione - regole di attività, "modelli" di comportamento, di organizzazione e di gestione dei processi, interni ed esterni, incentrati sul perseguimento di finalità di valore sociale, di legalità, di efficienza, di correttezza e di lealtà. in ogni processo del lavoro quotidiano e nella complessiva azione societaria.

Istituto Ambiente Europa, nel perseguimento del continuo aggiornamento a tali regole e "modelli" ha deliberato di conformare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001.

Tale scelta mira, in particolare, a:

- assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. e da altre norme ad esso collegate, in particolare l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- sensibilizzare sui principi di trasparenza, correttezza e legalità tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo;
- adottare gli ulteriori "Modelli" previsti dal D.Lgs. 231/2001, al fine di una più ampia politica di corporate governance, attenta al rispetto dei principi etici e alla piena applicazione di normative, anche laddove volontarie, come nel caso del D.Lgs. 231/2001;
- perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando e chiarendo la suddivisione di competenze e la responsabilità dei comportamenti di ogni soggetto coinvolto, a partire dai dirigenti, dai preposti e dai lavoratori ai collaboratori professionali e ai soci che prestano attività;
- garantire il perseguimento delle finali sociali, previste dallo Statuto, con specifico riferimento alla diffusione della "cultura della prevenzione", di informazione e formazione di base, continua e superiore ed aggiornamenti per favorire la conoscenza, la professionalità e l'occupazione;
- rafforzare il sistema di controllo interno e migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

Da tale impostazione ne consegue che l'adozione e l'efficace attuazione del "Modello 231", non solo consente di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma di mantenere l'accreditamento per la formazione e di migliorare l'attività interna ed esterna e il sistema di governo dei processi aziendali.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'accertamento della responsabilità venga effettuato dal Giudice, chiamato a formulare un giudizio Sulla idoneità ed efficacia del Modello Organizzativo aziendale adottato, in occasione di un eventuale procedimento penale, entrando nel merito della adeguatezza del sistema interno di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati della stessa specie per i quali si sta procedendo.

Per quanto concerne l'idoneità e la piena ed efficace attuazione dei "Modelli 231", il "Modello 231" di organizzazione, gestione e controllo:

- è definito e assunto dal Consiglio d'Amministrazione nella riunione del 30.3.2011;
- integra le previsioni statutarie e obblighi di legge con le indicazioni proprie del Decreto 231/2001 e con tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni già esistenti, nel sistema di governo dei processi aziendali;
- provvede l'obbligatoria nomina di uno specifico Organo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomia e incaricato della vigilanza sul rispetto dei "Modelli 231"; l'OdV ha anche il compito, tra gli altri, di ricevere eventuali segnalazioni di possibili violazioni ai Modelli e/o al Codice Etico nonché di fornire chiarimenti su eventuali dubbi in materia e avviare i procedimenti sanzionatori;
- prevede che la sua gestione sia statutariamente affidata al Legate rappresentante, che ne risponde al Consiglio D'Amministrazione, per le parti di competenza statutaria, fatta salva diversa determinazione del Consiglio D'Amministrazione.

Il "Modello 231" assunto da Istituto Ambiente Europa considera fondamentale l'impegno per tutti i Dipendenti, Collaboratori, Clienti, Fornitori e terze parti ad accettare il proprio "Modello-231" e a collaborare fattivamente con l'Organo di vigilanza a richiesta e spontaneamente, con l'applicazione concreta dei principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza e regole di etica aziendale.

In questo documento sono messi a disposizione i documenti descrittivi del Modello per la "parte generale" del Modello-231, (cfr il. sito www.ambienteeuropa.it).

La "parte speciale" del Modello-231 a disposizione dei soggetti aventi titolo e nel rispetto del D.Lgs. 196/2003 (normativa Sulla *Privacy*).

1.2. Segnalazioni

Il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Istituto Ambiente Europa stabilisce la possibilità per il dipendente, il collaboratore e qualunque terzo coinvolto nell'attività aziendale di far pervenire all'Organismo di Vigilanza, tramite il proprio superiore gerarchico se dipendente e se trattasi di segnalazione che non riguardi i comportamenti in violazione del modello organizzativo qui definito di detto superiore, qualsiasi segnalazione o informazione relative alla commissione di reati o di fatti e/o comportamenti non conformi alle regole di condotta elaborate dalla società ai sensi del. D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni sotto la propria responsabilità ed in assoluta autonomia e indipendenza.

Le informazioni saranno trattate con assoluta riservatezza, ai soli fini previsti dal D.Lgs. 231/2001 e sempre con modalità tali da tutelare e garantire il mittente.

Se le segnalazioni pervenissero *in forma anonima*, tenuto conto della delicatezza degli argomenti trattati, l'Organismo di Vigilanza, anche al fine di prevenire eventuali utilizzi strumentali o meramente delatori, si riserva la possibilità di non valutarne il contenuto disponendo l'immediata archiviazione delle stesse.

2 Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Istituto Ambiente Europa conforme al decreto legislativo 231/2001

2.1 Modello 231: linee guida prescelte per la sua adozione

L'Ente che adotta il "Modello 231" deve garantire - anche riguardo alla successiva ed eventuale valutazione del giudice in sede di procedimento penale:

l'idoneità del Modello;

l'efficace attuazione del Modello;

l'adeguatezza dei sistemi di controllo e di vigilanza.

"Lo stesso Decreto, inoltre, prevede che i modelli di organizzazione e gestione possano essere basati sui codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n. 2001.

In questa direzione il "Modello 231" adottato ha assunto le seguenti indicazioni e le "linee guida" dei seguenti documenti:

- *Indicazioni della Regione Lombardia indirizzate agli Enti di formazione accreditati (d.g.r. del 23 dicembre 2009)*
- *"Contributi del sistema di gestione della sicurezza per l'attuazione del Modello organizzativo D.Lgs. 231/2001", redatte da Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, Certiquality, Assolombarda, Assimpredil-ANCE di Milano, Associazione Ambiente e Lavoro e pubblicate su "Dossier Ambiente" n. 83;*
- *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001" di Confindustria, aggiornate al 31 marzo 2008.*
- *"Dossier Ambiente" n. 96/2011 "231-Ambiente – D.Lgs. 121/2011"*

2.2 Premessa al Modello 231 assunto

Il modello qui riportato è idoneo a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

"Esso è stato elaborato sulla base di un processo, articolato in diverse fasi, mirato alla realizzazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire, impedire e a contrastare la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 pertinenti l'attività aziendale.

2.3 Caratteristiche generali del Modello 231

Il D.Lgs. 231/2001 (art. 6), prevede che il Modello Organizzativo, abbia determinate caratteristiche, tali da far sì che possa essere adottato a esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati; inoltre, tali caratteristiche, di seguito elencate, guidano l'implementazione stessa del Modello Organizzativo, assunto in base alle *Linee guida*:

1. *inventario degli ambiti di azione aziendale*
2. *Analisi e rappresentazione dei Rischi*

Una volta identificate le aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati pertinenti l'attività aziendale, è stata effettuata l'analisi delle possibili modalità attuative degli stessi in ciascuno degli ambiti identificati, Sulla base di dati e informazioni relativi ad aspetti interni (quali ad es. la storia e le vicende passate dell'azienda, la struttura organizzativa e l'articolazione territoriale, le caratteristiche dell'attività svolta) ed esterni (quali ad es. le caratteristiche degli altri soggetti del settore, eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività); tale analisi è sfociata in una rappresentazione esaustiva delle potenziali modalità attuative degli illeciti rispetto al contesto operativo in cui opera l'Istituto Ambiente Europa;

3. **Costruzione e valutazione del sistema di controllo preventivo** (c.d. **Protocolli/procedure**):

L'Istituto Ambiente Europa ha proceduto alla costruzione di un sistema di controllo preventivo (mediante valutazione, implementazione ed adeguamento del sistema già esistente);

4. **Componenti del sistema di controllo preventivo**: vengono individuate nei seguenti elementi:

- *Statuto*
- *Organigramma*
- *Deleghe-procure ad negotia e delibere degli Organi statutari*
- *Procedure contenute nel Manuale delta Qualità*
- *DPS documento programmatico della sicurezza*
- *DVR documento valutazione rischi inerenti alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro*
- *Sistema disciplinare definito nel Regolamento Interno dell'Istituto Ambiente Europa*
- *Codice etico*
- *Diffusione del modello organizzativo*
- *Informazione dell'Organismo di vigilanza*
- *Comunicazione, formazione, addestramento e coinvolgimento del personale*
- *Monitoraggio*

2.4. Architettura generate del Modello: *Parte generale e Parte speciale*

Il Modello Organizzativo assunto si compone di:

- i. **Parte Generale**, che descrive ed elabora i risultati dell'analisi dei rischi e definisce i principi, le logiche e la struttura del Modello Organizzativo
- ii. il Processo o l'Attività sensibile a rischio reato e l'area aziendale o la Funzione aziendale potenzialmente coinvolta;
 - la valutazione del grado di rischio (classificato in modi diversi: A = alto - M = Medio - B = Basso - MB = Molto Basso - N.A. = NON applicabile o probabile);
 - il riferimento agli specifici Protocollo o Procedura aziendale;
 - le indicazioni sull'applicazione costante delle misure di controllo;
- iii. **Parte Speciale**, che si articola nelle procedure specifiche per la gestione del rischio

e nella quale sono riportati, per ogni Area aziendale o la Funzione aziendale potenzialmente coinvolta:

- il Processo o l'Attivi sensibile a rischio reato;
- l'analisi del grado di rischio-reato
- il riferimento alla specifica procedura o protocollo aziendale
- le funzione coinvolte;
- i responsabili di primo e secondo livello;
- ogni altro elemento fondamentale al processo decisionale.

2.5 Modello specifico per i reati di cui all'art. 25-septics

Il Modello Organizzativo di Istituto Ambiente Europa prevede una specifica attenzione ai reati di

omicidio colposo o lesioni gravi e gravissime commesse con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, attesa la rilevanza sociale e le finalità statutarie dell'Istituto.

Il Modello adottato:

- adempie e attua tutte le prescrizioni generali e specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs. 81/2008, nonché tutte le altre norme collegate e/o comunque applicabili (ad esempio il D.Lgs. 151/2000);
- ricomprende la nomina delle figure e dei ruoli professionali, la redazione e l'aggiornamento periodico del documento di valutazione dei rischi aziendali (DVR) e interferenziali (DUVRI), l'adozione di tutte le misure di prevenzione e protezione, le attività di informazione, formazione di lavoratori, preposti e dirigenti e l'addestramento, le attività di manutenzione ordinarie e straordinarie ove applicabili come previsto dal D.Lgs. 81/2008, nonché il monitoraggio e" aggiornamento;
- adempie a tutte le prescrizioni Sui Sistemi di Gestione Sulla Sicurezza Sui Lavoro (SGSL), previste dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, commi 1, 2., 3., e 4., che qui si intendono integralmente riportate; l'Istituto Ambiente Europa ha assunto, in sede di prima applicazione, le *Linee guida* UNI-INAIL per il SGSL, indicate nell'art. 30, comma 5 del D.Lgs. 81/2008, che sono state integrate anche dalle altre prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, per le parti corrispondenti (es. nomina OdV e sistema sanzionatorio).

Il Modello risultante e adottato da Istituto Ambiente Europa, pertanto, corrisponde e attua tutte le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2.6 Adozione e modifiche del Modello 231

Il Modello 231 è adottato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 30/03/2011 su

proposta del Legate rappresentante e tutte le modifiche sostanziali del Modello Organizzativo derivanti, ad esempio, dall'introduzione di nuovi reati o quelle attinenti alla valutazione del rischio, sono di competenza del Consiglio d'Amministrazione.

A tale scopo l'OdV porterà all'attenzione del Legate rappresentante affinché le sottoponga al Consiglio D'Amministrazione le modifiche al Modello Organizzativo, che si rivelassero necessarie.

"L'OdV potrà avvalersi, per l'espletamento dei suddetti compiti, della struttura interna.

Le modifiche alla Analisi e rappresentazione dei Rischi, ad eccezione del livello dei rischi, sono concordate fra l'OdV e il Legate rappresentante, che ne riferirà al Consiglio d'Amministrazione alla prima riunione utile.

2.7 Modello specifico per i reati di cui all'art. 25 –undecies

Il Modello Organizzativo di Istituto Ambiente Europa prevede attenzione ai reati contemplati nel nuovo art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2011, sulla tutela penale dell'Ambiente, introdotto dal D.Lgs. 121/2011.

Per la tipologia delle attività svolte, difficilmente detti reati potrebbero rientrare nella sfera di operatività dell'Istituto.

Ciò nonostante, il Modello adottato dall'Istituto adempie e attua tutte le prescrizioni generali e specifiche, come dettagliatamente riportate nella Parte Speciale.

3. Attività e organizzazione dell'Istituto Ambiente Europa, matrice e analisi, rappresentazione dei rischi e dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

3.1. Attività e organizzazione

L'Istituto Ambiente Europa fu costituito nel 1991 ed i suoi compiti statutari risultano dallo Statuto allegato.

In questi anni ha sempre adempiuto alla sua missione societaria e, a titolo esemplificativo ha:

- promosso numerosi seminari a partecipazione libera e gratuita;
- realizzato Corsi di formazione, taluni anche accreditati ECM - Ministero della salute;
- sostenuto iniziative di tutela degli interessi diffusi e dei diritti civili e sociali, anche d'intesa con Associazioni e Organizzazioni internazionali e nazionali;
- realizzato progetti di ricerca per soggetti pubblici e privati";
- concluso accordi con soggetti terzi, pubblici e privati per realizzare le finalità statutarie;

Tra i riconoscimenti ricevuti, i più significativi sono:

- Soggetto Formatore ECM Provider
- Soggetto accreditato per la Formazione dalla Regione Lombardia
- Certificazione per la Formazione UNI EN ISO 9001 : 2008 settori EA 37 ed EA 35 (certificato n. 197137)
- Iscrizione all'Anagrafe Nazionale delle ricerche

Attraverso l'analisi delle attività aziendali sono state identificate le aree a rischio, comprese le modalità attraverso cui possono manifestarsi possibili illeciti. Il modello organizzativo soggetto a monitoraggio permanente.

L'analisi ha previsto:

- definizione delle aree di rischio la cui individuazione implica una particolareggiata analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte ed al fine di determinare con buona attendibilità i profili di rischio;
- individuazione delle attività svolte da ciascuna funzione/direzione societaria, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti e diverse funzioni/direzioni e nel particolare, visti i reati contemplati nel D.Lgs. 31/2001 con le funzioni comunque coinvolte;
- accertamento delle singole attività a rischio ai fini del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali;
- analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono processi in cui possono o sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

3.2 Attività sensibili e/o a rischio di reato

A seguito dell'analisi effettuata nel contesto organizzativo ed operativo dell'Istituto Ambiente Europa, finalizzata alla individuazione delle aree che potenzialmente possono rivelare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si può affermare che le attività a rischio reato nella nostra società, riportate dettagliatamente nella Parte speciale, possono essere distinte in tre categorie:

1. attività molto sensibili con rischio reale o intollerabile: sono classificate le attività che presentano rischi diretti di rilevanza penale ai fini del D.Lgs. 231;
2. attività sensibili o semi sensibili con rischio moderato: sono classificate le attività che presentano rischi di rilevanza penale solo quando, combinate con le attività direttamente sensibili, presentano rischi indiretti di rilevanza penale ai fini del D.Lgs. 231;
3. attività a rischio irrilevante - non applicabile (N.A.): si reputa non siano presenti rischi di rilevanza penale ai fini del D.Lgs. 231.

3.3. Matrice dei rischi e dei reati possibili

Con riferimento alle tre categorie di attività a rischio, viene predisposta la così detta "mappatura dei processi/aree a rischi reato" realizzata tenendo conto delle seguenti condizioni e considerazioni:

1.PROCESSO: il processo a cui appartiene l'attività a rischio-reato.

2.ATTIVITA': la tipologia delle attività a rischio.

Una volta determinati i processi/aree e le attività correlate a rischio sono stati valutati i fattori che influiscono sul loro livello di impatto ovvero la potenziale perdita/danno che ne potrebbe derivare correlato alla probabilità di accadimento.

Come previsto nei più avanzati sistemi di analisi dei rischi e di gestione della loro prevenzione, in termini operativi il rischio viene determinato attraverso l'algoritmo comunemente utilizzato anche in altre "matrici " di rischio (es. quelle in uso fin dal 1994 per l'individuazione e stima dei rischi in applicazione del D.Lgs. 626/94 e attualmente in applicazione del D.Lgs. 81/2008):

R (Rischio) = P x D/Ki, dove:

- ⇒ **P = PROBABILITA'** di realizzazione del reato
- ⇒ **D = MAGNITUDO o DANNO POTENZIALE** conseguente all'integrazione del reato
- ⇒ **Ki = Controllo/Monitoraggio/In-formazione**, consoni alla riduzione del rischio R complessivamente valutato

Al fine di potere impiegare correttamente questa formula e definita una scala numerica che va da 0 a 3 associabile sia ai valori di probabilità (P) che di danno o magnitudo (D) secondo i criteri di seguito riportati.

⇒ **P = Fattore di Probabilità:** (da intendersi qui come possibili che l'evento reato possa concretamente realizzarsi), secondo la seguente **scala numerica:**

- 0. N.A: IRRILEVANTE** (N.A. NON APPLICABILE - NON PRESENTE)
- 1. ALTAMENTE IMPROBABILE:** possibilità solo a seguito della concomitanza di più eventi poco probabili, indipendenti e difficilmente prevedibili e/o controllabili
- 2. IMPROBABILE:** possibilità che si determini l'insorgenza delle condizioni di effettuazione del reato, seppure non in modo esplicitamente identificabili.
- 3. POSSIBILE O PROBABILE:** concreta possibilità di accadimento del reato come conseguenza diretta di una precisa causa chiaramente identificabile.

D - Fattore di Danno (o Magnitudo): (da intendersi qui come conseguenza di un'azione derivante dalla commissione del reato e che determina una riduzione funzionale o quantitativa di

un bene mobile od immobile o di quant'altro abbia un valore economico), secondo la seguente scala numerica:

1. **N.A., (NON APPLICABILE - NON PRESENTE)**
2. **RISCHIO BASSO: situazione che determina danni lievi**
3. **RISCHIO MEDIO: situazione che comporta danni sostanziosi**
4. **RISCHIO ALTO: situazione che implica danni significativi.**

=> **Ki** = fattore di controllo - monitoraggio / in-formazione assunti nell'ambito del modello 231 da intendersi tra loro sinergici e consoni alla riduzione del rischio R, complessivamente valutato, secondo la seguente scala numerica:

0. N.A. (NON APPLICABILE - NON PRESENTE)

1.STANDARD: fattori minimi di legge

2.MEDIO: presenza di modalità di controlli interni, "ulteriori ai minimi di legge, derivati da regolamenti, procedure, verifiche incrociate, realizzate anche a campione

3. ALTO: presenza di modalità di controlli esterni, ulteriori ai controlli interni di cui sopra.

MATRICE di DETERMINAZIONE DEL RISCHIO

L'attribuzione dei punteggi consente di effettuare la definizione del livello di rischio (da 1 a 9) secondo lo *schema matriciale R (rischio) - P x D /Ki*.

La metodologia matriciale ha identificato 2 fasi:

fase 1 - valutazione ex-ante del **RISCHIO TEORICO INIZIALE**: identificazione del livello di rischio senza l'attribuzione del fattore Ki

fase 2 - valutazione ex - post del **RISCHIO REALE FINALE**: identificazione del livello di rischio effettivo (dopo l'attribuzione del fattore Ki)

Ne deriva la seguente tabella riassuntiva:

Pertanto, tutti i rischi legati alla possibile commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 da

LIVELLO DI RISCHIO ($R = P \times D / K_i$)	D = 0 Irrilevante o non applicabile o non presente	D = 1 Rischio Basso	D = 2 Rischio Medio	D = 3 Rischio Alto
P = 0 Irrilevante o non applicabile o non presente	IRRILEVANTE o NON applicabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	IRRILEVANTE o NON applicabile
P = 1 Altamente improbabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	R = 1 Rischio Molto BASSO	R = 2 Rischio BASSO	R = 3 o 4 Rischio moderato
P = 2 Poco probabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	R = 2 Rischio BASSO	R = 3 o 4 Rischio moderato	R = 5 o 6 Rischio reale
P = 3 Possibile o Probabile	IRRILEVANTE o NON applicabile	R = 3 o 4 Rischio moderato	R = 5 o 6 Rischio reale	R = 7, 8 o 9 Rischio intollerabile

parte di esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori esterni vengono valutati applicando tale metodologia, fatta salva diversa indicazione eventualmente esplicitata e motivata a margine del singolo evento potenziale fonte di reato, allorché riportato sulle schede di rischio costituenti la sezione applicativa per l'attuazione di questo Modello-231" dell'Istituto Ambiente Europa e riportato nella Parte speciale.

3.4 Analisi e rappresentazione dei rischi e dei reati per i quali potrebbe essere configurabile la responsabilità dell'Istituto Ambiente Europa (ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente – e quindi oggetto del presente documento - sono esclusivamente quelle previste dal D.Lgs.231/2001.

Per altre fattispecie vigono le norme di legge, statutarie, regolamentari e di contratto.

Stante le prescrizioni statutarie, le attività generalmente NON presentano specie di reati, che potrebbero essere commessi dall'Azienda, suoi responsabili e lavoratori dipendenti e rientranti nelle fattispecie individuate dal D.Lgs. 231/2001.

Tuttavia alcune limitate attività istituzionali NON possono, oggettivamente e inevitabilmente, NON prevedere la commissione di taluni reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Esse sono così riassumibili:

1. attività molto sensibili (raggiungono il livello da a 9 compresi):

- Nessuna

2. attività sensibili o semi-sensibili (raggiungono il livello da 1 a 3 compresi):

- Reati contro la P.A.

- Delitti informatici e. trattamento illecito dei dati

- Delitti contro industria e commercio

- Reati societari

- Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore

- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

3. attività rischio irrilevante - non applicabile (N.A.) (livello praticamente "zero"):

- Delitti di criminalità organizzata

- Falsità in monete, ecc.

- Delitti con finalità di terrorismo, ecc.

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali

- Abusi di mercato

- Ricettazione, riciclaggio, beni e utilità di provenienza illecita

Il dettaglio dell'analisi e la rappresentazione dei rischi e dei reati contenuto nella parte speciale.

4. Struttura organizzativa, gestione operativa, monitoraggio e formazione

4.1. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa si articola in un sistema formalizzato e chiaro in termini di attribuzione di ruoli e di responsabilità di linee di dipendenza gerarchica e di descrizione dei compiti. L'organizzazione è improntata in modo tale da assicurare il pieno rispetto dei principi di controllo, mirati ad assicurare l'efficacia del sistema di controllo preventivo e a garantire così la capacità del modello di contrastare i rischi identificati:

- il principio della documentabilità delle operazioni, volto a dare evidenza documentale delle modalità di autorizzazione, esecuzione, registrazione e verifica di ogni operazione aziendale e i rispettivi soggetti coinvolti;
- il principio di separazione delle funzioni, "finalizzato ad evitare che un singolo processo/attività possa essere gestito in autonomia da un solo soggetto all'interno dell'azienda;
- il principio di documentazione dei controlli, in base al quale viene garantita adeguata evidenza documentale dell'effettuazione di tutti i controlli presenti nel sistema, inclusi quelli di supervisione.

La struttura organizzativa rispetta tutte le diverse prescrizioni e obblighi:

- previsti dalle leggi vigenti;
- richiesti da Enti/Istituti presso cui accreditata e/o riconosciuta (es. Regione - Lombardia, UNI EN ISO 9001:2008 settori EA 35 e EA 37, ecc.);
- previsti dal D.Lgs. 231/2001 e relativo *Modello-231 (parte generale e parte speciale)*;
- previsti dal D.Lgs. 81/08 e dalle altre normative applicabili, Sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- previsti dal D.Lgs. 196/2003 (Privacy).

4.2. Gestione operativa

Per ogni area di attività/processo avente un'esposizione diretta o indiretta verso il D.Lgs. 231/2001 sono predisposti (e adeguati) specifici protocolli di controllo (sotto forma di adempimenti statuari, procedure, regole, disposizioni, comunicazioni) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Cooperativa in relazione ai reati da prevenire. Particolare attenzione è dedicata alle modalità di gestione dei flussi finanziari, in cui il controllo procedurale si avvale, nei casi previsti, di strumenti consolidati nella pratica amministrativa aziendale.

La Cooperativa si avvale della collaborazione di esperti esterni per:

- la redazione del bilancio
- la tenuta della contabilità relativa al personale (stipendi, ecc.)

- nonchè di un Revisore iscritto all'apposito Albo dei Revisori contabili.

I protocolli di controllo hanno lo scopo di monitorare continuamente la gestione operativa dell'Azienda e di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgere di situazioni di potenziale criticità anche attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori relativi alle diverse tipologie di rischio rilevato.

L'identificazione dei pericoli presenti in aree/processi e la valutazione dei rischi associati effettuate nelle fasi precedenti costituiscono il punto di partenza per la definizione delle procedure e delle modalità per la regolazione della gestione operativa in sicurezza delle attività aziendali.

Particolare attenzione in questo ambito rivestono le attività di:

- assunzione e qualificazione del personale;
- acquisizione di beni e servizi da parte dell'azienda e comunicazione delle opportune qualificazioni e selezione di fornitori e appaltatori;
- gestione delle difformità rispetto agli obiettivi stabiliti e alle regole del sistema di controllo.

In particolare, la gestione operativa in relazione al controllo dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro integrata nel sistema di protocolli e nella gestione complessiva dell'Azienda

.Particolare attenzione in questo ambito rivestono le attività di:

- informazione, formazione e addestramento del personale; organizzazione del lavoro e - delle postazioni di lavoro; verifica delle attrezzature e manutenzione ordinaria e straordinaria;
- gestione delle emergenze; gestione delle difformi rispetto agli obiettivi stabiliti e alle regole del sistema di controllo.

4.3. Monitoraggio

La gestione operativa del sistema oggetto di una periodica attività di controllo e monitoraggio, mirata a verificare la funzionalità e l'efficienza del sistema e il permanere della sua validità nel tempo. L'impostazione di *un piano di monitoraggio* si sviluppa attraverso:

- la pianificazione e programmazione temporale delle attività;
- l'attribuzione di compiti e responsabilità esecutive;
- la descrizione delle metodologie da seguire;
- le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Nel loro complesso, le attività sopra descritte costituiscono un primo livello di monitoraggio sul funzionamento del Modello-231: queste vengono svolte generalmente dalle risorse interne (Organi statutari e lavoratori dipendenti, secondo le rispettive competenze), sia in termini di autocontrollo da parte del singolo operatore/lavoratore nello svolgimento del proprio lavoro sia in termini di verifica della applicazione delle misure di natura organizzativa e procedurale previste

da parte di soggetti identificati in sede di attribuzione delle responsabilità.

A tale attività di verifica va ad aggiungersi un *secondo livello di monitoraggio* sulla funzionalità del sistema adottato, facente capo ad uno specifico "*Organismo di Vigilanza*" del Modello 231.

4.4. Formazione

La finalità preventiva del "Modello 231" trova piena espressione nell'esigenza di assicurare la formazione di tutte le componenti aziendali che devono concorrere all'efficace attuazione dello stesso.

5. Codice etico

Il Codice etico :

- ⇒ riportato integralmente in Allegato
- ⇒ è pubblicato sul sito web dell'Istituto:

Esso stato adottato e approvato dal vertice aziendale e contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei suoi "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, soci), ai quali devono adeguarsi tutti i collaboratori dell'ente e più in generale tutti i soggetti che agiscono per conto dello stesso.

6. Organismo di vigilanza e Regolamento

Come riportato più sopra, l'Azienda può beneficiare del meccanismo esimente della responsabilità qualora l'organo dirigente, oltre ad aver adottato il Modello conformemente agli elementi sopra esposti, abbia "affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza

del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" (Art. 6, co. 1, lett. b) (Organismo di Vigilanza, ODV).

La nostra Cooperativa ha istituito l'Organismo di vigilanza e ha determinato i suoi poteri, responsabilità e compiti, riportati nell'apposito regolamento.

In particolare l'Organismo di vigilanza:

- * vigila periodicamente sull'effettivi del Modello Organizzativo, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;
- * valuta l'adeguatezza del Modello Organizzativo: ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

- * analizza periodicamente il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
- * attiva periodicamente le Procedure di controllo e conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della Analisi e rappresentazione delle aree a rischio-reato;
- * cura l'aggiornamento necessario del Modello Organizzativo nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- * gestisce, approfondisce e verifica la normativa oggetto del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione legislativa e dei contratti collettivi;
- * promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello Organizzativo, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo;
- * è costantemente, tempestivamente e sistematicamente informato di tutti i fatti, operazioni ed accadimenti riguardanti la gestione ed il governo di Istituto Ambiente Europa rilevanti ai fini del Decreto;
- * ha la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica;
- * può procedere ad interventi di controllo in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità;
- * può accedere senza limitazioni alle informazioni aziendali per svolgere le attività allo stesso delegate;
- * può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi aziendali per acquisire dati e/o informazioni necessari alle attività di analisi, verificare l'operato delle funzioni nonché effettuare interviste alle persone preposte nelle singole fasi di un determinato processo a rischio;
- * effettua controlli sul comportamento degli utenti degli strumenti informatici. Le verifiche compiute dall'Organismo di vigilanza saranno condotte sempre nel rispetto del diritto di riservatezza degli utenti e dei titolari dei dati trattati, anche rispetto ai rapporti esterni tenuti attraverso gli strumenti informatici;
- * partecipa per mezzo di un proprio membro, alle riunioni del Consiglio di amministrazione o qualsiasi altro comitato, qualora vengano trattati temi inerenti i rischi di reato ai sensi del Decreto;
- * stende il programma annuale di attività;

- * attua il programma annuale di attività;
- * valuta i risultati delle verifiche effettuate o delle informazioni ricevute ed il loro impatto sul dello Organizzativo.

7. Informazione e Formazione dei lavoratori

E' preciso impegno dell'Azienda dare ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo. A tal fine pone in essere opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente Modello Organizzativo, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito in Società.

Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione dei principi e delle regole previste dal presente Modello Organizzativo, questo reso disponibile a tutti i dipendenti, che sono informati della redazione e dei successivi aggiornamenti.

Per tutti i dipendenti sono realizzate opportune attività di informazione (quali ad es. incontri in orario di lavoro, invio di e-mail di aggiornamento, ecc.).

Per garantire la piena effettività della formazione, le moduli di promozione e realizzazione della formazione sono appositamente elaborate per garantire:

- la preliminare illustrazione delle ragioni di opportunità e degli obblighi della sua fruizione; la conoscenza di tutte le attività svolte e l'informazione su attività svolte da soggetti terzi, ove opportuno;
- la conoscenza del *Modello 231* e di tutte le sue componenti (Codice etico, struttura, organizzazione e funzionamento aziendale, protocolli di controllo, organismo di vigilanza, sistema disciplinare, ecc.);
- la conoscenza di tutte le norme Sulla salute e sicurezza sul lavoro, nelle attività svolte in sede, fuori sede e in presenza di soggetti terzi;
- ogni altra informazione opportuna e necessaria
- l'aggiornamento continuo e periodico;
- la verifica della compiuta comprensione di quanto sopra.

"I corsi di formazione sono programmati, almeno

- in occasione dell'assunzione;
- in occasione di modifiche significative, normative od organizzative o tecnico-impiantistiche, che possano comportare nuovi rischi Sulla salute e la sicurezza sul lavoro;
- periodicamente secondo i fabbisogni rilevati.

La Formazione viene registrata, anche al fine di garantire una adeguata evidenza documentale dello svolgimento dei programmi, contenuti ed esiti.

Inoltre, l'Azienda ha predisposto un adeguato e specifico sistema di comunicazione e formazione del personale al fine di prevenire la commissione dei reati in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Infatti la circolazione delle informazioni all'interno assume un valore rilevante per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti i livelli.

Il coinvolgimento realizzato attraverso riunioni periodiche che hanno tenuto conto delle richieste fissate dalla legislazione vigente, utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale, I corsi sono predisposti con riferimento al posto di lavoro e alle mansioni dei lavoratori.

Oltre a quanto sopra previsto, i principi, le regole e le disposizioni del presente Modello Organizzativo, sono comunicati in maniera specifica e mirata ai seguenti soggetti aziendali:

- componenti gli Organi statutari;
- a tutto il personale e ai collaboratori.

Il piano delle iniziative di comunicazione e formazione anche relativo alla prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, definito dal datore di lavoro, che lo sottopone preventivamente all'Organismo di vigilanza, per le valutazioni e deliberazioni ad esso assegnate.

8. Diffusione e pubblicizzazione del Modello verso l'esterno

Nel rispetto dei principi fondamentali assunti e legati alla trasparenza, correttezza e integrità, l'adozione del Modello Organizzativo è comunicata e diffusa anche ai soggetti esterni all'azienda, quali clienti, fornitori, partners e terzi in genere. I documenti descrittivi del Modello Organizzativo sono inoltre messi a disposizione sul sito internet.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formate da parte dei suddetti soggetti esterni al rispetto dei principi del Codice Etico e del presente Modello Organizzativo, sono documentati attraverso la predisposizione di comunicazioni o clausole contrattuali sottoposte alla controparte.

9. Sistema disciplinare

Obblighi e finalità del sistema disciplinare

Il Sistema e le misure disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (*Modello-231*) sono obbligatori ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231 /2001.

9.1. Sistema e misure disciplinari verso i lavoratori

I dipendenti devono informare tempestivamente i propri superiori gerarchici o loro referenti circa ogni circostanza che comporti, o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di etica e di condotta indicate nel Codice Etico.

Qualora, per giustificato motivo o per opportunità, sia ritenuto sconsigliabile riferire direttamente al proprio superiore gerarchico o al proprio referente, Sarà cura ed onere del dipendente comunicare direttamente con il Legate rappresentante e con l'Organismo di vigilanza.

Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

Fermo restando quanto disposto dalle norme disciplinari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, l'Istituto Ambiente Europa ha adottato un proprio Regolamento Interno che il personale è tenuto ad osservare.

9.2 Sistema e misure disciplinari verso i Dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni e regole del presente Modello Organizzativo da parte dei Dirigenti tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

Nei confronti dei Dirigenti, i quali abbiano posto in essere violazioni alle Procedure, Policies, regole e/o disposizioni comunque dedotti dal presente Modello Organizzativo, l'Azienda adotterà nei confronti del soggetto interessato i provvedimenti previsti dalla legge, dal codice civile e dal CCNL applicabile, nonché dal Regolamento Interno. In particolare, nel caso in cui la violazione del Modello Organizzativo dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con la Società, la sanzione è individuata nel licenziamento.

9.3 Sistema e misure disciplinari verso membri degli Organi Statutari

Poiché i componenti degli Organi Statutari sono soci della Cooperativa, ad essi si applica il Regolamento Interno.

9.4. Sistema e misure disciplinari verso i terzi

Nell'ambito di rapporti di partnership e/o di collaborazione esistenti con: Consulenti, Collaboratori, o comunque terze parti; l'Istituto prevede opportune misure ed efficaci meccanismi deterrenti, nonché, nei casi più gravi, anche risolutivi. Infatti, i comportamenti delle terze parti, anche di natura omissiva, che comportino violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni e principi del presente Modello Organizzativo, potranno determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, nonché la richiesta di risarcimento nel caso ne derivino danni.

I collaboratori, consulenti e o comunque ogni parte terza che intrattiene rapporti con l'Azienda è informata preventivamente delle misure disciplinari e sanzionatorie previste.