



*Modello di organizzazione, gestione e controllo – aggiornamento 2016
ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

PARTE GENERALE

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ex D.Lgs. 231/01 integrato con l'art. 30 D.Lgs. 81/08 e la L. 190/12

M.O.G. VEGA - Aggiornamento 2016

Modello aggiornato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 21/03/2017

INDICE

Parte Generale.....	1
1.1. PREMESSA	4
1.2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01: INQUADRAMENTO NORMATIVO GENERALE.....	5
1.2.1 <i>Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti.....</i>	5
1.2.2 <i>I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti previsti dal Decreto.....</i>	6
1.2.3 <i>La condizione esimente “della responsabilità amministrativa”.....</i>	17
1.3. GLI AGGIORNAMENTI AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI VEGA.....	19
1.3.1 <i>Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato ex D.Lgs. 81/08.</i>	19
1.3.2 <i>L’assetto organizzativo e l’ambito operativo della società</i>	21
1.3.3 <i>Il sistema interno di prevenzione e controllo dei rischi di reato presupposto.....</i>	23
1.3.4 <i>La struttura degli strumenti normativi aziendali.....</i>	24
1.4 L’ADOZIONE DEL M.O.G. 2016 DA PARTE DELLA SOCIETA’	27
1.4.1 <i>Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello.....</i>	27
1.4.2 <i>Identificazione dei rischi: aggiornamento sulle attività sensibili (Risk Assessment).....</i>	27
1.4.3 <i>Criteri adottati per la valutazione dei rischi</i>	29
1.4.4 <i>Risultati della Risk Analysis della società</i>	32
1.4.5 <i>Funzione e principi del Modello.....</i>	34
1.4.6 <i>Rapporto tra Modello e Codice Etico</i>	35
1.4.7 <i>Rapporto tra Modello e Codice in materia di protezione dei dati personali.....</i>	36
1.4.8 <i>Rapporto tra Modello e Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro.....</i>	37
1.4.9 <i>Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali.....</i>	38
1.4.10 <i>Struttura dei presidi di controllo: i Principi di Controllo Generali.....</i>	38
1.4.11 <i>Approvazione ed attuazione del Modello.....</i>	39

1.4.12	<i>Modifiche ed Integrazioni del Modello</i>	39
1.4.13	<i>Destinatari del Modello</i>	39
1.5	L'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO	40
1.5.1	<i>Individuazione delle caratteristiche dell'organismo di controllo: l'Organismo di Vigilanza</i>	40
1.5.2	<i>Nomina, durata e budget dell' Organismo di Vigilanza</i>	41
1.5.3	<i>Cause di ineleggibilità e decadenza</i>	41
1.5.4	<i>Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	43
1.5.5	<i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	43
1.5.6	<i>Reporting nei confronti degli organi societari</i>	45
1.5.7	<i>I Flussi informativi: segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi</i>	46
1.5.8	<i>Segnalazioni anonime</i>	46
1.5.9	<i>Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali</i>	47
1.5.10	<i>Sistema delle deleghe e procure</i>	47
1.5.11	<i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	48
1.6	LE MODALITA' DI GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI	49
1.6.1	<i>Il Sistema Informativo Aziendale</i>	49
1.6.2	<i>Processi di gestione delle provviste</i>	49
1.7	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	51
1.7.1	<i>Principi generali</i>	51
1.7.2	<i>Violazione del Modello</i>	52
1.7.3	<i>I soggetti destinatari delle sanzioni disciplinari del Modello</i>	52
1.7.4	<i>Sanzioni</i>	53
1.7.5	<i>Sanzioni per i Dirigenti</i>	54
1.7.6	<i>Misure nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza (art. 5, comma primo, lett. a del Decreto)</i>	54
1.7.7	<i>Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner</i>	54
1.8	DIFFUSIONE DEL MODELLO	56
1.8.1	<i>Comunicazione del Modello e suoi aggiornamenti</i>	56
1.8.2	<i>Formazione e informazione</i>	56
1.8.3	<i>Comunicazione del Modello ai terzi</i>	56

1.1. PREMESSA

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento al Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOG 231/01) adottato da VEGA il 16 maggio 2013.

Ai sensi di quanto previsto ai sensi dell'art. 1.2.1 del modello adottato, l'Organismo di Vigilanza ha comunicato all'organo amministrativo in data 5 febbraio 2015, l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento per effetto:

- a) delle novità legislative che hanno integrato e completato il MOG (adozione Piano Anticorruzione 2016-2018, Piano Trasparenza 2016-2018, Regolamento Whistleblowing 2016);
- b) di cambiamenti significativi della struttura organizzativa della Società (ingresso in concordato preventivo, variazioni dell'asset societario, la direzione e coordinamento esercitati dal Comune di Venezia sulla società).

Le modifiche hanno comportato una riemissione del Modello Revisionato (M.O.G. VEGA – aggiornamento 2016), sia nella PARTE GENERALE, che nella PARTE SPECIALE, le quali sono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione a cura del Presidente.

1.2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01: INQUADRAMENTO NORMATIVO GENERALE

1.2.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti: excursus

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato il "Decreto") - emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Pertanto, seppur non sia stato formalmente modificato il principio di personalità della responsabilità penale, la disciplina contenuta nel Decreto affianca l'eventuale risarcimento del danno e l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale) già previsti nella legislazione precedente e innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto gli Enti non sono estranei alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli Enti stessi.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a **reati commessi all'estero** dagli Enti (art. 4) aventi nel territorio dello Stato la sede

principale, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie ed interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Ad esse si aggiungono la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna, applicabile nei casi stabiliti dal Decreto.

1.2.2 I reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti previsti dal Decreto

I reati che possono dare luogo ad una responsabilità dell'ente sono soltanto quelli tassativamente indicati nella Sezione III del Capo I del Decreto, che qui ripercorriamo, prima di affrontarli nella PARTE SPECIALE scendendo nel dettaglio solo di quelli applicabili alla fattispecie di VEGA.

La responsabilità amministrativa può sorgere al verificarsi solo di alcuni reati (c.d. **reati presupposto**) inseriti nel Decreto con un catalogo tassativo, ma aperto, nel senso che, in base al principio di legalità, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un reato per il quale il legislatore non abbia previsto detta responsabilità e, allo stesso tempo, il catalogo rimane aperto e modificabile a seconda anche delle situazioni giuridiche che si ritengono meritevoli di tutela.

L'elenco dei reati presupposto si presenta notevolmente ampliato rispetto all'originaria formulazione del decreto. Nella prima versione, infatti, il D.Lgs. 231/2001 considerava solo i "reati contro la Pubblica Amministrazione" (art. 24 e 25).

Quanto alla tipologia dei reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto si riferisce ai seguenti reati, sia consumati che tentati:

1. art. 24 (in vigore dal 04/07/2001) - se commessi **in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico:**

- malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, di altro ente pubblico o dalle Comunità europee (art. 316-ter c.p.)
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);

2. art. 24 bis (in vigore dal 05/04/2008) - **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**, introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento intero":

COMMA 1

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);

COMMA 2

- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);

COMMA 3

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);

3. art. 24 ter (in vigore dal 8 agosto 2009) **Delitti di criminalità organizzata**
introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).(*)
Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.

4. art. 25 (in vigore dal 04/07/2001) - reati commessi nei **rapporti con la Pubblica**

Amministrazione:

COMMA 1

- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 commi 1 e 3 c.p.);

COMMA 2

- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter comma 1 c.p.);
- pene per il corruttore (art 321 c.p.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 commi 2 e 4 c.p.);

COMMA 3

- concussione (art. 317 c.p.);

5. art. 25-bis (in vigore dal 27/09/2001) - **reati di falso nummario (contro la fede pubblica)** di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo"

introdotto con l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante
“Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro”;

6. art. 25-bis.1 (in vigore dal 15 agosto 2009): reati contro l'industria ed il commercio previsti dalle norme del codice penale **di seguito citate:**

comma 1, lett. a):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà (517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater)

comma 1, lett. b):

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

7. art. 25-ter (in vigore dal 12/01/2006) - c.d. “**reati societari**”, così come introdotto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 in vigore dal 16 aprile 2002, ed in particolare:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- false comunicazioni sociali in danno dei creditori o dei soci (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2) – l'art. è ancora presente nel testo del decreto tuttavia l'art. 2623 del Codice Civile è stato abrogato dal 12/01/06 dall'art. 34 della Legge n. 262 del 28/12/2005;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2);

- impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) - Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31;
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.);
8. art. 25-quater (in vigore dal 28/01/2003) - delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotto dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003;
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);

9. art 25-quater 1 (in vigore dal 02/02/2006) - **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.) - Articolo aggiunto dalla L. 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8;
10. art. 25-quinquies (in vigore dal 02/03/2006) - **delitti contro la personalità individuale** introdotto dall' art 5 della Legge n. 228 dell'11 agosto 2003:
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
 - pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) - aggiunto dall'art. 10, l. 6 febbraio 2006 n. 38;
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).
11. art. 25-sexies (in vigore dal 12/05/2005) - **reati connessi agli “Abusi di Mercato”** introdotti dalla Legge n. 62 del 18 aprile 2005 che recepisce le Direttive CEE relative all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato
- abuso di informazioni privilegiate (d.lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
 - manipolazione del mercato (d.lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).
12. art. 25-septies (in vigore dal 25/08/2007) – **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro**_introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 così come modificato dal D.lgs 81/2008:
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590 comma 3 c.p.).

13. art. 25-octies (in vigore dal 29/12/2007) - **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** introdotti dall' art. 63 comma 3 della Legge n. 231 del 21 novembre 2007:
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
14. art. 25-novies (in vigore dal 9/8/2009) – **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09:
- comma 1:
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto

contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

15. art. 25-decies (in vigore dal 15/8/2009) – **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4:

- art. 377-bis c.p.

16. art. 25-undecies (in vigore dal 16/08/2011) – **Reati ambientali** articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121 del 7 luglio 2011:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);

- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
 - inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
 - traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
 - false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
 - importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 8);
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 9);
17. art. 25 duodecies (in vigore dal 9 agosto 2012) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 ed entrato in vigore il 9 agosto 2012.
- In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286 viene sanzionato il caso del "datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato"

18. Art. 10 l. n. 146/2006 - Reati Transnazionali

La legge n. 146 del 16 marzo 2006 ratifica e dà esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dalla Assemblea Generale il 15-11-2000 ed il 31-05-2001.

La legge ha ampliato il numero dei reati il compimento dei quali può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative a carico dell'ente coinvolto ove sussista il carattere di "transnazionalità" della condotta criminosa (inedita sino ad oggi per il nostro ordinamento penale) i c.d. **Reati transnazionali**.

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, che: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I nuovi reati-presupposto, rilevanti ai fini di detta responsabilità e tutti connotati da una notevole gravità, sono:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del presidente della repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del presidente della repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377bis c.p.);

- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Si rinvia alla PARTE SPECIALE per gli approfondimenti delle singole fattispecie di reato applicabili a VEGA.

1.2.3 La condizione esimente “della responsabilità amministrativa”

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora, nel caso di reati commessi dai **soggetti c.d. apicali**, l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo Organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i protocolli di controllo previsti nei modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell' di cui alla precedente lett. b).

Per i reati commessi da **soggetti non in posizione apicale** l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede inoltre all'art. 6 comma 2 che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le **aree a rischio** (c.d. Aree Sensibili) di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) predisporre **protocolli** al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) prevedere modalità di **individuazione e di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere **obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo** deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) configurare un **sistema disciplinare interno** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.3. GLI AGGIORNAMENTI AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI VEGA

Il M.O.G. adottato da VEGA nel 2013, è stato aggiornato attraverso l'emissione della presente versione per effetto dell'ingresso di VEGA in procedura concorsuale, per le variazioni societarie susseguitesesi dal 2013 ad oggi, nonché a seguito degli aggiornamenti normativi per quanto attiene alla necessaria integrazione ai reati colposi introdotti dal D. Lgs. 81/08 in materia di sicurezza e prevenzione.

In particolare nella Parte generale le modifiche riguardano:

- il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto applicabili a VEGA;
- il sistema disciplinare ed i relativi meccanismi sanzionatori;
- l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione;
- l'assetto organizzativo e l'ambito operativo della società

Nella Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, si è operata una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

1.3.1 Il Modello di Organizzazione e Gestione integrato ex D.Lgs. 81/08.

In relazione ai reati colposi introdotti dal D. Lgs. 81/08 come reati presupposto, è opportuno ribadire che il modello integrato inerente alla sicurezza sul lavoro deve considerarsi strumento aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di procedure richiesto dal diritto penale del lavoro, risultando ulteriore e diverso rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica specifica.

Da ciò discende, in primo luogo, che l'analisi dei rischi prescritta dal D. Lgs. 231/01 deve essere necessariamente estesa alla totalità delle aree e/o attività aziendali.

La disciplina dettata dalla suddetta normativa, pertanto, non può esaurirsi nel

semplice rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. 81/08, ma deve provvedere ad attuare un sistema di procedure e controlli più penetrante.

Ciò significa che il modello integrato indicato dal D. Lgs. 231/01 deve coniugare i requisiti e le caratteristiche del modello di organizzazione e gestione previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 con i requisiti indicati dall'art. 30 del medesimo decreto, in correlazione con la disciplina dettata dall'art. 2 lett. d) del D. Lgs. 81/08.

La finalità dei due sistemi normativi risulta quella di indurre l'ente a dotarsi di una vera e propria struttura organizzativa.

La funzione e lo scopo del modello integrato con l'art. 30 consiste, infatti, nel garantire un sistema per l'adempimento degli obblighi giuridici in tema di sicurezza e prevenzione.

Fondamentale per la sua costruzione è, quindi, definire ed attuare un politica aziendale idonea ad assicurare la salute e sicurezza sul lavoro.

Va poi sottolineato che nei reati colposi il concetto di interesse o vantaggio, richiesto dal D. Lgs. 231/01, deve individuarsi nella mancata adozione ed applicazione delle misure prevenzionali allo scopo di evitare ulteriori costi, quali per esempio, l'acquisto dei Dispositivi di protezione Individuale, la regolare manutenzione delle attrezzature, la formazione dei lavoratori, per mantenere alti i livelli del ciclo produttivo.

Dette condotte omissive o commissive concretizzano, in capo all'ente, una responsabilità definita "colpa di organizzazione".

Gli aspetti fondamentali che differenziano il modello da un semplice documento di valutazione rischi sono, quindi, sostanzialmente:

1. la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
2. le costanti verifiche circa l'applicazione e l'efficacia delle procedure adottate;
3. la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizione di idoneità delle misure adottate;
4. l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Appare evidente, in conclusione, che i protocolli del modello 231 integrato, dovranno riguardare l'attuazione, da parte della Società,

degli obblighi giuridici imposti dal D. Lgs. 81/08, l'adempimento dei quali dovrà essere assolto proprio dai protocolli del modello stesso.

1.3.2 L'assetto organizzativo e l'ambito operativo della società

VEGA – Parco Scientifico Tecnologico di Venezia S.c.a.r.l. con sede in Via della Libertà n. 12 -30175 Marghera Venezia, P.Iva 02718360270, iscritta alla CCIAA di Venezia-Rovigo al n. 02718360270, è una Società Consortile a Responsabilità Limitata senza fini di lucro, di diritto privato a maggioranza pubblica, il capitale sociale è detenuto in qualità di socio di maggioranza (55,63%) da "La Immobiliare Veneziana srl", a sua volta controllata dal Comune di Venezia.

La società non è quotata in borsa.

VEGA è un Business District di oltre 200 aziende, network tra Università, Laboratori ed Imprese e svolge le seguenti attività:

- promozione e sviluppo di iniziative di ricerca per facilitare il trasferimento di conoscenze a favore della crescita tecnologica e della competitività del territorio;
- incubazione d'impresе, ospita start up e spin off, nonché aziende mature e laboratori, offrendo spazi, servizi generali (utilities) e servizi speciali (piattaforme tecnologiche, ICT, banda larga);
- offre alle realtà insediate un sistema innovativo di rete e di community per creare sinergie e collaborazioni.

Il modello di governance prevede i seguenti organi societari:

- Il Consiglio di Amministrazione (CdA), composto da 7 membri, la cui determinazione è riservata all'Assemblea, è l'organo di governo in materia di conduzione organizzativa, amministrativa, finanziaria ed economico-patrimoniale della Società. All'interno del CdA, vengono nominati il Presidente e l'Amministratore Delegato; sono attualmente assegnati all'Amministratore Delegato tutti i poteri di amministrazione della Società, con esclusione di quelli non delegabili a norma di legge;

- il Collegio Sindacale, composto da 5 sindaci effettivi e 2 sindaci supplenti, ha la funzione di controllo di legalità amministrativa ex artt. 2403 e seguenti del Codice Civile;
- il Revisore legale con la funzione di controllo ex artt. 2409 bis e seguenti del Codice Civile (revisione legale dei conti).

La società in data 29/07/2013 ha presentato domanda di ammissione alla procedura di concordato preventivo art. 161 c. 6 L.F. Il Piano concordatario è stato omologato con Decreto del Tribunale di Venezia del 10/07/2014; trattasi di concordato con continuità aziendale disciplinato dall'art. 186 bis L.F.

Organi della procedura sono il Giudice Delegato Dott. ssa Gabriella Zanon, il Commissario Giudiziale Dott. Piero De Bei, il Liquidatore Giudiziale Dott. Paolo Marchiori, il Comitato dei Creditori composto da Banca Santo Stefano, Sinergie spa, Avv. Andrea Bortoluzzi.

Per quanto riguarda l'ordinaria gestione essa è regolamentata dal piano concorsuale che prevede la continuità aziendale.

Per contro, gli atti di straordinaria amministrazione, soggiacciono ai vincoli previsti dalla normativa di cui all'art. 167 comma 2° L.F. quindi soggetti al vaglio del Comitato dei Creditori, del Commissario Giudiziale, del Liquidatore Giudiziale per essere poi approvati dal Giudice Delegato.

Su ambedue le attività vigila il Commissario Giudiziale che, unitamente al Liquidatore Giudiziale, deve relazionare, con cadenza semestrale, il Giudice Delegato.

Per il particolare stato gestionale su evidenziato, ed opportunamente apprezzata la circostanza che l'attività sia ordinaria che straordinaria e sottoposta al controllo nel continuo dal parte dell'autorità giudiziaria, si ritiene che il rischio di commissione dei reati di cui alla Legge 190/2012 nonché di reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001, sia ragionevolmente remoto.

Attualmente la procedura è in corso.

La società ha ad oggi alle proprie dipendenze 7 dipendenti oltre ad un dirigente in distacco a tempo parziale e determinato.

Le principali funzioni aziendali e le linee di riporto sono individuate nell'**organigramma** aziendale il quale è reso pubblico nella sezione "società trasparente" del sito web di Vega.

1.3.3 Il sistema interno di prevenzione e controllo dei rischi di reato presupposto

VEGA ha adottato un **sistema di controllo interno** (SCI)¹ adeguato alla propria struttura e dimensione aziendale ed articolato nei Piani/Modelli adottati sino ad oggi (v. dettaglio al successivo punto 1.2.4).

VEGA ha dimensionato il proprio sistema di controllo interno attraverso l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che sono volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il Sistema di controllo di VEGA è quindi rappresentato dall'insieme degli strumenti normativi aziendali, in cui il Codice Etico individua, quali valori fondamentali, tra gli altri, la legittimità formale e sostanziale del comportamento dei componenti degli organi sociali e dei propri dipendenti a qualunque livello organizzativo, la

¹ Secondo il documento emanato dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO) sotto il titolo di *Internal Control - Integrated Framework (CoSo IC-IF)*, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali. Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, *Internal Control – Integrated Framework*, sono le seguenti:

a) **Ambiente di controllo**: riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno all'interno dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

b) **Valutazione dei rischi (Risk Assessment)**: definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

c) **Informazione e comunicazione**: definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

d) **Attività di controllo**: definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

e) **Monitoraggio**: è il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

trasparenza contabile e la diffusione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Le modalità con cui il management identifica, valuta, gestisce e monitora gli specifici rischi connaturati alla gestione dei processi aziendali sono disciplinate dai diversi strumenti normativi, procedurali ed organizzativi contenuti nel sistema normativo aziendale che, essendo permeati dalla cultura del rischio, ne presidiano il loro contenimento.

Le componenti del sistema di controllo interno della Società sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

1.3.4 La struttura degli strumenti normativi aziendali

La politica, la struttura operativa e gestionale ed il sistema di controllo interno di VEGA sono rappresentati nella seguente documentazione che costituisce l'insieme degli strumenti normativi aziendali:

- Codice Etico: è la “Carta Costituzionale” dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale; VEGA ha adottato il codice etico con delibera del CDA del 16 maggio 2013; il codice etico viene aggiornato in parallelo agli aggiornamenti del MOG.
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231 (Modello): documento organizzativo che contiene tutti i principi, regole, policy, procedure e presidi che la Società ha posto in essere e che prevengono i reati presupposto del Decreto 231; VEGA ha adottato il MOG il 16/05/2013; l'aggiornamento al Modello è datato 2016.
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione L. 190/2012: la società adotta volontariamente un Piano di Prevenzione della Corruzione ai sensi della L. 190/2012, proposto dal Responsabile della Prevenzione Corruzione appositamente incaricato.

Il PPC, si integra con il MOG e descrive la strategia di contrasto della corruzione

elaborata da VEGA.

Si tratta di un documento programmatico che definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello, mediante l'attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

Il PTPC forma parte integrante del MOG. VEGA ha adottato il PPC con delibera del CDA del 5/02/2016.

- Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità D.lgs 33/2013: la società adotta volontariamente un Piano per la Trasparenza ai sensi del decreto legislativo n. 33/13, elaborato dal Responsabile per la trasparenza appositamente incaricato. Il Piano, si integra con il PPC MOG e definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione delle informazioni previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'articolo 43, comma 3. Le misure del Programma triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione. A tal fine, il Programma costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione." VEGA ha adottato il PTTI con delibera del CDA del 05/02/2016.
- Regolamento Whistleblowing: sistema interno di regole, volto a permettere la segnalazione da parte del personale di atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta da Vega stesso, garantendo nel contempo la riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione, anche al fine di tutelare il segnalante contro ritorsioni e discriminazioni. VEGA ha adottato il regolamento Whistleblowing con delibera del CDA del 05/02/2016.
- Documento di Valutazione Rischi (D.V.R.): documento atto a identificare i rischi e le responsabilità legati allo svolgimento dell'attività dell'azienda ai sensi del D.Lgs 81/2008; il D.V.R. è stato adottato da VEGA in data 08/02/2016.
- Piano di gestione delle Emergenze: piano che identifica i criteri di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nel luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008; il piano è stato adottato da VEGA il 07/10/2015.

- Comunicazioni Interne: comunicazioni generali societarie.

Il Codice Etico, il Modello, i Manuali e le comunicazioni interne, devono essere osservati, fatti osservare e applicati da tutto il personale di VEGA.

Ogni Funzione Aziendale è responsabile dell'emissione, revisione, distribuzione e diffusione della documentazione di propria competenza.

Gli utilizzatori dei documenti sono responsabili di eliminare o di identificare chiaramente come tali, i documenti superati.

Il Sistema è attuato anche con il supporto della documentazione di origine esterna, come ad esempio normative, contratti, cataloghi e listini, prove e certificati, documenti di trasporto, ecc.

1.4 L'ADOZIONE DEL M.O.G. 2016 DA PARTE DELLA SOCIETA'

1.4.1 Obiettivi perseguiti ed adozione del Modello

VEGA sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro del personale dipendente, ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato "Modello") e quindi al suo aggiornamento.

Tale iniziativa, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio, si propone altresì, di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto di VEGA, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

1.4.2 Identificazione dei rischi: aggiornamento sulle attività sensibili (Risk Assessment)

Le componenti del sistema di controllo interno della Società sono state prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini delle attività di vigilanza.

L'attività di analisi dei processi e delle funzioni aziendali coinvolte (**Risk Assessment**) ha consentito di individuare le "aree o processi sensibili" ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti nel Decreto.

In particolare, l'attività di analisi è focalizzata sugli aspetti di disegno dell'ambiente di controllo, con la rilevazione delle fattispecie di attività sensibili e - previa analisi dell'effettiva applicabilità - la verifica del rispetto degli standard previsti per ciascuna fattispecie.

La procedura di Risk Assessment è compiuta sostanzialmente attraverso le seguenti metodologie di lavoro:

- analisi preliminare della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza delle attività svolte dalla Società, del suo assetto organizzativo e delle procedure aziendali;
- analisi dei processi e delle principali Funzioni aziendali;
- procedure di valutazione attraverso apposite sessioni di lavoro con le Funzioni aziendali e interviste personali.

Tali attività hanno avuto lo scopo di stabilire:

- i processi di gestione ritenuti sensibili (mappatura delle aree sensibili);
- le principali Funzioni aziendali coinvolte;
- gli strumenti esistenti a presidio delle stesse (Sistema di Controllo Interno);
- l'indice di rischiosità (ricavato dalla stima della frequenza dei processi e delle attività danti causa ai reati stessi, considerata anche in relazione della analisi "storica" – con riferimento agli ultimi 5 anni – dei fatti criminosi che eventualmente hanno interessato la Società in relazione alle singole aree aziendali considerate, e la valutazione dell'"impatto" delle sanzioni previste dal Decreto e applicabili alle fattispecie di reato).

L'indice di rischiosità può assumere i valori "ALTO, MEDIO, BASSO"; l'indice di rischiosità è considerato Non Rilevato (N.R.) quando la valutazione della rischiosità ha condotto a escludere ragionevolmente la possibilità di commissione del reato presupposto in relazione alla peculiare attività aziendale e/o all'analisi storica che non ha evidenziato alcun episodio che ha interessato la rilevanza penale del comportamento e/o l'esercizio dell'attività è pressoché nulla; nel caso in cui non si sia evidenziato alcun episodio nell'ultimo quinquennio ma l'evento è comunque considerato a rischio in considerazione delle attività concretamente svolte e/o

dell'impatto sulla Società, si provvede ad assegnare l'indice di rischiosità in base al danno che potrebbe causare l'evento in oggetto.

L'individuazione delle aree sensibili è stata finalizzata a consentire successivamente la procedura di **Gap Analysis**.

Lo scopo della procedura di *Gap Analysis* consiste nell'individuazione:

- dell'ambiente di controllo esistente nella Società;
- dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo teoricamente idonei a prevenire i reati richiamati dal Decreto, i c.d. Principi di Controllo Generali (Protocolli Generali) e Specifici (Protocolli Specifici);
- degli eventuali scostamenti tra le procedure di controllo interne esistenti, formalizzate o di "prassi consolidata" (cd. Sistema di Controllo Interno), in essere nel campione di processi sensibili indagati e i requisiti organizzativi del Modello;
- delle azioni di miglioramento del Sistema di Controllo Interno al fine di rendere congruente i presidi di controllo esistenti con quelli "astrattamente" idonei a prevenire le fattispecie di reato presupposto (**Action Plan**).

1.4.3 Criteria adottati per la valutazione dei rischi

L'attività di Risk Analysis elaborata ed aggiornata secondo le modalità di cui al p.to precedente si è tradotta nella elaborazione di una nuova tabella contenente l'analisi per ogni singola fattispecie di reato prevista come causa di responsabilità amministrativa per l'azienda ai sensi del D. Lgs. 231/01 (v. p. to 1.2.4).

Nella tabella, in forma sintetica è stato riportato il testo della norma penale richiamata dal D. Lgs. 231/01, il livello di rischio e gli interventi preventivi (che nella sezione speciale risultano corredati da una specifica disamina in ordine alle caratteristiche ed alla natura del reato presupposto, nonché alle funzioni aziendali esposte al rischio ed i processi coinvolti).

Dalla tabella emerge quindi, una valutazione di rischio complessiva per singola fattispecie, sulla base dei seguenti indici:

- Gravità della sanzione ex D. Lgs. 231/01 in funzione del massimo edittale della sanzione pecuniaria;

- Probabilità di esposizione al rischio;
- Rilevabilità da parte dell'organizzazione del comportamento illecito;
- Precedenti Storici;
- indice di Correzione.

Per la valutazione quantitativa dei parametri sopra indicati si sono utilizzati i criteri di seguito riportati:

INDICE DI GRAVITA' (G)	
CRITERIO	PUNTEGGI
Bassa: sanzione fino a 267 quote	1
Media: sanzione da 268 a 400 quote	2
Alta: sanzione da 401 a 660 quote	3
Molto alta: sanzione da 661 a 800 quote	4
Elevatissima: sanzione da 801 a 1000 quote	5

INDICE DI PROBABILITA' (P)	
CRITERIO	PUNTEGGI
Non attinente	0
Non escludibile	1
Attinente	2

INDICE DI RILEVABILITA' (R)	
CRITERIO	PUNTEGGI
Alta: L'organizzazione e la gestione aziendale è in grado di rilevare certamente il manifestarsi di comportamenti scorretti	1
Moderata: Il programma di controllo ha una probabilità di rilevare il manifestarsi di comportamenti scorretti inferiore al 50%	2
Bassa: Il programma di controllo rileva solo casualmente il manifestarsi di comportamenti scorretti	3

PRECEDENTI STORICI (S)

CRITERIO	PUNTEGGI
Nessun precedente	1
Precedenti incidenti/imputazioni che non abbiano comportato sanzioni per Responsabilità Amministrativa	2
Precedenti incidenti o imputazioni che abbiano comportato applicazione di sanzione per Responsabilità Amministrativa	3

FATTORE CORRETTIVO (C)	
CRITERIO	PUNTEGGI
Non Corretto: la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*R*P è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione.	1
Corretto: la valutazione derivante dalla moltiplicazione di G*R*P non è ritenuta congrua per il tipo di organizzazione e per l'impatto di immagine che potrebbe avere la sanzione.	2

Nella valutazione della potenzialità criminogena nelle singole aree si è tenuto conto anche delle attività di controllo interno già operanti nelle stesse (quali, ad esempio, l'esistenza di un sistema di verifica delle decisioni strategiche adottate, l'avvenuta formalizzazione dei flussi decisionali, l'esistenza di un sistema di deleghe formalizzato, l'operatività di un sistema di report periodici delle attività delle figure apicali, etc.). Per le singole attività svolte da un'area aziendale è stato calcolato, quale prodotto dei quattro fattori sopra individuati, un indicatore definito Fattore di Rischio Totale (FRT), secondo la seguente tabella.

Rischio elevato	FRT compreso > 27 Priorità elevata = interventi necessari ed urgenti
Rischio medio	FRT compreso tra 19 e 27 Priorità media = interventi necessari
Rischio moderato	FRT compreso tra 6 e 18 Priorità bassa = interventi non necessari, o generici

Rischio trascurabile	FRT compreso tra 0 e 5 = interventi non necessari
----------------------	---

1.4.4 Risultati della Risk Analysis della società

Si riportano nel seguente schema tabellare i risultati derivanti dall'attività di aggiornamento della Risk Analysis condotta in VEGA, suddivisa per Macro area, secondo la sequenza prevista dal D. Lgs. 231/01, con indicazione della valutazione circa l'opportunità di realizzare la relativa Parte Speciale all'interno del MOG e dei relativi presidi di controllo che in essa verranno indicati.

Art. 231/01	Titolo	Livello di Rischio	Parte Speciale	Presidi di controllo
Art. 24 e 25	Reati nei rapporti con la P.A.	medio	necessaria	necessari
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	medio	necessaria	necessari
Art. 24-ter	Delitti criminalità organizzata	trascurabile	-	-
Art. 25-bis	Falsità in moneta, in carte di pubblici credito...	non applicabile	-	-
Art. 25-bis1	Delitti contro industria e commercio	non applicabile	-	-
Art. 25-ter	Reati societari	moderato	necessaria	necessari
Art. 25-quater	Delitti con finalità terrorismo o eversione ordine democratico	non applicabile	-	-
Art. 25-quater1	Mutilazione organi genitali femminili	non applicabile	-	-
Art. 25-quinques	Delitti contro la personalità individuale	non applicabile	-	-
Art. 25-sexies	Abusi di mercato	non applicabile	-	-
Art. 25-septies	Reati commessi in violazione norme antinfortunistiche e sicurezza lavoro	medio	necessaria	necessari
Art. 25-octies	Ricettazione riciclaggio	moderato	necessaria	necessari
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione diritto autore	trascurabile	-	-
Art. 25-decies	Dichiarazioni mendaci autorità giudiziaria	trascurabile	-	-
Art. 25-undecies	Reati ambientali	medio	necessaria	necessari
Art. 25-	Immigrazione	non applicabile	-	-

duodecies	clandestina			
L. 142/2006	Reati transnazionali	non applicabile	-	-

1.4.5 Funzione e principi del Modello

Il Modello ha l'obiettivo di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree di attività a rischio o sensibili (*Risk Assessment*), il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di VEGA nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da VEGA in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- proporre un sistema sanzionatorio per garantire l'effettività del Modello 231.

I Principi Generali del Modello sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite, ed il loro coinvolgimento nell'attuazione delle stesse;

- la mappatura delle “aree di attività a rischio” dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'individuazione e l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'applicazione del Modello;
- la verifica e la documentabilità delle operazioni sensibili: ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata e coerente;
- l'applicazione ed il rispetto del principio della separazione delle funzioni (segregation of duties – SOD), in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

1.4.6 Rapporto tra Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato.

Il Modello, tuttavia, per le finalità perseguite in attuazione del Decreto, assume una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma allo scopo di promuovere i principi di “deontologia aziendale” che VEGA riconosce come propri presso tutti coloro che operano per la Società, (dipendenti e non) e tutti gli stakeholders esterni;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipi di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto).

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento (c.d. presidi di controllo generali e specifici).

Da ciò emerge chiaramente la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una “deontologia aziendale”.

Tuttavia, anche in considerazione di quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, si attua una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico in modo da formare un **corpus di norme interne** che abbiano lo scopo di aumentare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

I comportamenti degli organi di governance, dell'Organo Amministrativo, dei Responsabili di Funzione, del personale operativo (dipendente e non) sotto qualunque forma contrattuale agisca, e di coloro che operano, anche nel ruolo di partner o comunque con poteri di rappresentanza della Società e delle altre controparti contrattuali della Società, devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello e nel Codice Etico.

A tal proposito si evidenzia che l'osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello è considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti di VEGA ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice Etico e del Modello potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

1.4.7 Rapporto tra Modello e Codice in materia di protezione dei dati personali

A decorrere dal 1° gennaio 2004 è entrato in vigore il nuovo Codice in materia di protezione dei dati personali, approvato con decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196.

Il Codice è ispirato all'introduzione di nuove garanzie per i cittadini, alla razionalizzazione delle norme esistenti e alla semplificazione degli adempimenti e sostituisce la c.d. “legge madre” sulla protezione dei dati personali: la l. 675/1996.

L'art. 31 del Codice prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da 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.

Il Modello recepisce le raccomandazioni in tema di salvaguardia dei dati e delle informazioni trattate mediante modalità informatiche formalizzando il principio generale che tutte le operazioni, transazioni e azioni devono essere verificabili, documentate, coerenti e congrue e che la salvaguardia dei dati e procedure in ambito informatico è assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza previste dal decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196 avvenuta con atto organizzativo interno.

1.4.8 Rapporto tra Modello e Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro

A decorrere dal mese di maggio 2008 è entrato in vigore il D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 in attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'art. 30 del sopraccitato decreto stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi ad una serie di attività.

Il comma 4 dello stesso art. 30 aggiunge che il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

1.4.9 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali

Il Modello aggiornato, è organizzato in sezioni e suddiviso nei seguenti documenti:

- PARTE GENERALE, che contiene i punti cardine del Modello, del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- PARTE SPECIALE il cui contenuto concerne l'individuazione in dettaglio delle diverse tipologie di reato previste dal Decreto, delle aree di attività sensibili e delle tipologie di principi di controllo specifici per le singole attività;

1.4.10 Struttura dei presidi di controllo: i Principi di Controllo Generali

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto sono strutturati su tre livelli:

- **Codice Etico**;
- **Principi di Controllo Generali** che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili;
- **Principi di Controllo Specifici** che prevedono disposizioni particolari specifiche per le singole Attività Sensibili (vedi Parte Speciale).

In accordo con gli indirizzi forniti dalla normativa di legge, dalle Linee Guida di Confindustria, dal CoSo Report, Internal Control – Integrated Framework, si sono presi come riferimento i seguenti **Principi di Controllo Generali** :

- a) segregazione delle attività (SOD): esistenza di un sistema di controllo codificato e strutturato nel quale le singole funzioni siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa e divieto di gestione in autonomia dei processi;
- b) norme e procedure: esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro (esistenza di procedure formalizzate e/o prassi aziendali consolidate e riconosciute, organigrammi, ecc);
- c) poteri di firma e poteri autorizzativi: esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;

d) tracciabilità: capacità di tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi.

1.4.11 Approvazione ed attuazione del Modello

Come sancito dal Decreto, il Modello è un atto di emanazione dell'organo dirigente (art. 6, comma 1, lett. a del Decreto).

Il Modello viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il responsabile dell'attuazione e dell'aggiornamento è il Presidente, su indicazione dell'organismo di vigilanza, in virtù dei poteri propri della carica.

1.4.12 Modifiche ed Integrazioni del Modello

L'aggiornamento del Modello si rende sempre necessaria in occasione di:

- novità legislative con riferimento alla disciplina del Decreto;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa della Società;
- violazioni significative del Modello.

L'Organismo di Vigilanza comunica all'organo amministrativo ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento del Modello.

La responsabilità dell'aggiornamento del Modello è attribuita al Presidente.

Le modifiche che comportano una riemissione del Modello (Revisioni) sono sottoposte alla approvazione del Consiglio di Amministrazione a cura del Presidente.

1.4.13 Destinatari del Modello

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, degli organi di controllo, del management e ai dipendenti di VEGA nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

1.5 L'ORGANISMO DI CONTROLLO INTERNO

1.5.1 Individuazione delle caratteristiche dell'organismo di controllo: l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231/01 prevede che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, di curare il loro aggiornamento" debba essere affidato "a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" e il comma 4, lett. d) sottolinea l'obbligo di controllo dell'organo cui è affidato il particolare compito di vigilare sul rispetto del Modello; tale Modello può costituire un'esimente da responsabilità nei casi previsti dall'art. 6 comma 1, lett. a), b), c), d).

In pratica, è la stessa norma istitutiva della disciplina a disporre espressamente che, nell'adottare il Modello di organizzazione, l'Ente debba obbligatoriamente dotarsi di un apposito organismo di controllo che dovrà vigilare sull'efficacia, sull'adeguatezza nonché sul rispetto del Modello 231.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, pertanto, la Società ha nominato l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (c.d. Organismo di Vigilanza).

In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da rispondere alle seguenti **caratteristiche**:

- autonomia e indipendenza: questa qualità è assicurata collocando l'Organismo di Vigilanza come unità di staff in elevata posizione gerarchica;
- professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e di tecniche di cui il componente dell'Organismo di Vigilanza è dotato per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, l'Organismo di Vigilanza nel corso delle sue attività, nel caso ne ravvisi la necessità, si potrà avvalere nell'attività di monitoraggio e di verifica periodica di esperti esterni appositamente incaricati;

- poteri di modifica e di iniziativa: l'Organismo di Vigilanza ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

Si evidenzia, inoltre, che l'art. 6 comma 4 del Decreto prevede che, per gli Enti di piccole dimensioni, i compiti indicati nella lettera b), del comma 1 dello stesso articolo, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

1.5.2 Nomina, durata e budget dell' Organismo di Vigilanza

VEGA in relazione alla propria struttura organizzativa, tipicità operative, numero e caratteristiche delle aree a rischio, articolazione del Sistema di Controllo Interno preesistente, presenza di competenze interne adatte a ricoprire il ruolo, ha stabilito di individuare l'Organismo in un organo composto da 1 (organismo monocratico) soggetto esterno alla Società stessa.

La nomina, la composizione, le eventuali modifiche/integrazioni e il compenso dell'Organismo di Vigilanza sono approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza è di 3 esercizi solari e può essere rinnovato.

L'autonomia dell'Organismo di Vigilanza è garantita dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa di VEGA.

All'Organismo di Vigilanza può essere attribuita la disponibilità delle risorse finanziarie (budget dell'Organismo) per lo svolgimento delle attività di competenza dello stesso; l'Organismo di Vigilanza potrà comunicare annualmente al Consiglio di Amministrazione la somma da stanziare nel Budget annuale della Società.

1.5.3 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del soggetto che riveste il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con eventuali società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale soggetto che riveste il ruolo di responsabile dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico del soggetto che riveste il ruolo di responsabile dell'Organismo di Vigilanza, questi dovrà darne notizia immediata al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione delibererà la sostituzione ai sensi del presente paragrafo.

In casi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale ove esistente, la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim o la revoca dei poteri.

Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

1.5.4 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

In conformità con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza, qualora nominato in forma collegiale, deve redigere un proprio regolamento interno (Regolamento Interno) che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

1.5.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidata la funzione di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali.

All'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- predisporre il **Programma di Attuazione e Recepimento** nel caso in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello a causa di modifiche normative o della struttura societaria; esso contiene e individua le attività necessarie per l'efficace recepimento delle variazioni intervenute ed è avviato a cura dell'Amministratore Delegato che informa il Consiglio di Amministrazione;
- predisporre, almeno annualmente, il **Piano di Vigilanza** in coerenza con i Principi contenuti nel Modello nell'ambito dei vari processi aziendali;
- attuare le procedure di controllo previste dal Modello; si evidenzia, tuttavia, che le attività di controllo sono in ogni caso demandate principalmente alla responsabilità primaria delle Funzioni Aziendali e dei Responsabili di Funzione e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio;

- effettuare periodicamente verifiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- coordinarsi con l'Amministratore Delegato per i programmi di formazione per il personale relativamente agli aspetti significativi della responsabilità amministrativa del Decreto;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le altre Funzioni Aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello; a tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale e deve essere costantemente informato dai Responsabili di Funzione circa:
 - a) gli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - b) i rapporti con consulenti e partner;
- interpretare la normativa rilevante ai sensi del Decreto e verificare l'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente all'organo amministrativo in merito all'esito delle verifiche ispettive condotte;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione cartacea e informatica a supporto delle attività rilevanti a norma del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza è responsabile per le verifiche interne e si raccorderà di volta in volta con le Funzioni Aziendali interessate per acquisire gli elementi necessari allo svolgimento delle stesse.

L'Organismo di Vigilanza, ove necessario, può ricorrere a risorse interne e/o esterne per l'esecuzione dei controlli. In caso di necessità di avvalersi di risorse esterne saranno stipulati appositi mandati (Lettere di Incarico) dalla Società, per conto dell'organismo di Vigilanza, che prevedano le modalità di svolgimento dell'incarico.

1.5.6 Reporting nei confronti degli organi societari

È prevista la seguente attività di reporting:

- su base continuativa nei confronti dell'organo amministrativo ogniqualvolta ritenuto necessario e comunque su base annuale (Report Annuale); tale report ha la stessa cadenza dell'esercizio amministrativo (31 dicembre di ogni anno)
- su base periodica, se richiesto, nei confronti del Collegio Sindacale;
- su base immediata nei confronti del Collegio Sindacale ove risultino accertati fatti di particolare significatività.

Il reporting avrà ad oggetto i seguenti contenuti minimi:

- le novità normative intervenute nella disciplina nel periodo in oggetto del report;
- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- le attività specifiche di formazione e informazione avvenute nel periodo relative al Modello;
- la necessità di implementare il Modello in seguito al verificarsi di qualche cambiamento nella normativa o nella organizzazione del Sistema di Controllo Interno della Società.

L'organo amministrativo e il Presidente del Collegio Sindacale, hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

1.5.7 I Flussi informativi: segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi, attinente l'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di comportamento adottate.

Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione o per le quali vi sia il fondato motivo di ritenere che possa essere stata commessa una violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza .

L'Organismo di Vigilanza, di concerto con il Responsabile Whistleblowing, agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per "segnalazione in mala fede" si intende la segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti di arrecare pregiudizio a dipendenti, a membri di organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) e ai terzi in relazione d'affari con la Società.

VEGA ha istituito un canale informativo per facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza: odv@vegapark.ve.it

1.5.8 Segnalazioni anonime

Per segnalazione anonima si intende qualsiasi segnalazione relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili.

Si precisa che con l'adozione del regolamento 2016 del Whistleblowing, VEGA ha definito la procedura per la gestione delle segnalazioni anonime, identificando quale responsabile di procedimento il Responsabile dell'Anticorruzione il quale utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate, promuoverà la fase di istruttoria valutando i presupposti giuridici e di fatto della segnalazione decidendo se procedere o meno nell'accertamento e nelle eventuali azioni correttive da intraprendere.

1.5.9 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui ai paragrafi precedenti, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto e successive estensioni;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti, e dagli Amministratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

1.5.10 Sistema delle deleghe e procure

VEGA mette a disposizione dell'Organismo di Vigilanza il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società ed ogni successiva modifica dello stesso.

1.5.11 Raccolta e conservazione delle informazioni

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni di cui l'Organismo di Vigilanza entra in possesso, sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo solo previa autorizzazione di quest'ultimo.

1.6 LE MODALITA' DI GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI

La gestione dei flussi finanziari in entrata ed in uscita, rappresenta un'area particolarmente delicata laddove si operi all'interno di quei processi aziendali che sono stati individuati come maggiormente critici all'interno della Società.

In tale ottica, sono adottate procedure volte all'individuazione e gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto, in coerenza anche con le determinazioni del Comune di Venezia verso le partecipate del gruppo², e la normativa sulla trasparenza (D.lgs 33/13).

1.6.1 Il Sistema Informativo Aziendale

Nell'ambito della gestione dei flussi finanziari, la Società, al fine di monitorare i flussi in entrata e in uscita inerenti l'operatività, si è dotata di un Sistema Informativo Aziendale basato su programmi di contabilità e applicativi per la gestione del processo amministrativo – contabile.

Tale sistema consente di monitorare l'utilizzo delle risorse da parte della Società.

1.6.2 Processi di gestione delle provviste

VEGA, al fine di allineare le attività aziendali ai principi di Controllo Generali e Specifici, ha predisposto per quanto attiene al flusso passivo degli acquisti, delle procedure interne in coerenza con:

- a) il regolamento sui limiti di spesa recepito dall'atto di indirizzo del Comune di Venezia rif. DCC n. 6 del 22/01/2015 ed assunto con delibera del cda di Vega del 25/02/2015:

² Si ricorda che VEGA è società sotto la direzione ed il controllo del Comune di Venezia.

- b) le linee guida per appalti di beni e servizi adottato dal cda di Vega del 12/11/2014;
- c) il regolamento delle missioni e delle spese viaggi e soggiorni degli amministratori emanato con delibera del 20/03/2015 dal Commissario Straordinario del Comune di Venezia, e adottato dal cda di Vega il 17/04/2015.

I flussi monitorati e processati riguardano:

- gestione del processo degli approvvigionamento di beni e servizi (DCC . passivo): processo di approvvigionamento beni e servizi con riferimento (i) agli acquisti gestiti dalle unità competenti e/o gestiti centralmente mediante contratto di servizi, (ii) alle fasi del processo relative alla richiesta di approvvigionamento, alla selezione del fornitore e alla stipula del contratto, (iii) all'utilizzo e gestione dei contratti, (iv) alla revisione dei contratti stipulati;
- gestione delle transazioni finanziarie: processo di gestione dei pagamenti e degli incassi della Società ivi inclusa la gestione del credito e la finanza agevolata;
- gestione delle acquisizioni di prestazioni professionali e/o consulenze: processo di conferimento di incarichi professionali;
- gestione del personale: processo di selezione e assunzione delle risorse umane;
- gestione utilità: processo di gestione delle attività relative ad eventuali sponsorizzazioni, liberalità e/o omaggi verso terzi (ad oggi vietate per effetto del concordato), e spese di rappresentanza (viaggi, missioni e soggiorni);
- gestione contratti attivi e passivi.

1.7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

1.7.1 Principi generali

VEGA, al fine di assicurare l'effettività del Modello, applica un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'organo amministrativo provvede direttamente all'applicazione delle sanzioni disciplinari nel caso le violazioni siano state compiute da proprio personale dipendente.

Ai partner e ai consulenti che operano direttamente o con loro dipendenti all'interno di VEGA potrà essere richiesto di sottoscrivere apposite clausole contrattuali specificamente finalizzate a prevenire la commissione, anche tentata, dei comportamenti sanzionati dal disposto del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e al rispetto dei principi del Codice Etico.

Nel caso di violazioni compiute dai soggetti di cui sopra, VEGA si riterrà libera da qualsiasi vincolo contrattuale esistente con facoltà di procedere alla rivalsa nei casi in cui dagli illeciti scaturiscano danni economici diretti e/o indiretti alla Società e/o a terzi.

L'applicazione delle sanzioni, riferendosi alla violazione delle regole del Modello, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale in quanto, i principi di tempestività ed immediatezza ne rendono sconsigliabile il rinvio in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte da VEGA in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa insiste.

1.7.2 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che:
 - a) esponcano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto;
 - c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

Si precisa, inoltre che costituisce sempre violazione del Modello la mancata osservanza nell'espletamento delle Attività Sensibili, da parte delle Funzioni Aziendali e dei partners, dei principi di controllo generali e specifici contenuti nelle parti speciali del presente Modello e delle eventuali procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo.

1.7.3 I soggetti destinatari delle sanzioni disciplinari del Modello

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Modello tutti i "Dipendenti", gli Amministratori, i collaboratori esterni e partner di VEGA, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato nel procedimento disciplinare adottato.

L'Organismo di Vigilanza cura che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto dei presenti principi sanzionatori.

1.7.4 Sanzioni

I comportamenti tenuti dai "Dipendenti" in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come *illeciti disciplinari*. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di operai, impiegati e quadri, esse coincidono con quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di VEGA è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme di cui al CCNL ("Doveri dei lavoratori; "Provvedimenti disciplinari" e/o "Codice disciplinare") e consistono sostanzialmente in:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per giusta causa.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Aziendale.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello o del Codice Etico, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza .

1.7.5 Sanzioni per i Dirigenti

Quando la violazione dei comportamenti previsti dal presente Modello o dal Codice Etico o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme ai principi del Modello stesso o del Codice Etico, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti degli stessi la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa inserita dalla contrattazione collettiva.

È previsto il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata alcuna sanzione disciplinare per violazione del Modello ad un dirigente senza la preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

1.7.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza (art. 5, comma primo, lett. a del Decreto)

In caso di violazioni da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione di VEGA, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno (con l'astensione dal voto del soggetto coinvolto dalla violazione) ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati nonché la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre la sostituzione.

1.7.7 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico, dal Modello o dagli altri strumenti normativi aziendali tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, la risoluzione del rapporto contrattuale,

ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.
L'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

1.8 DIFFUSIONE DEL MODELLO

1.8.1 Comunicazione del Modello e suoi aggiornamenti

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile sul sito internet della Società.

Ad ogni dipendente viene comunicata l'adozione del Modello o comunque i suoi aggiornamenti ed inoltrato loro il link al sito o il pdf del modello.

1.8.2 Formazione e informazione

La comunicazione e la formazione del personale sono requisiti fondamentali per l'attuazione del Modello.

VEGA si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello ed i suoi aggiornamenti, da parte del management e dei dipendenti.

La formazione e informazione del personale interno circa gli aspetti del Modello e della normativa ex D.Lgs 231/2001 è gestita dall'Amministratore Delegato in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa e ne dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

1.8.3 Comunicazione del Modello ai terzi

I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali VEGA intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali



*Modello di organizzazione, gestione e controllo – aggiornamento 2016
ex decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

con VEGA è previsto da apposita clausola del relativo contratto, che potrà anche essere stesa su documento separato rispetto al contratto stesso, ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.