



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

**PARTE GENERALE**

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

## P A R T E G E N E R A L E

### ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	24/07/2019	Adozione	Amministratore Unico

**INDICE**

1. PREMESSA.....	5
2. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	6
2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.....	6
2.2 I reati presupposto e le sanzioni .....	7
2.3 Linee Guida Confindustria.....	8
3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SECOVAL SRL .....	10
3.1 Finalità del Modello .....	10
3.2 Destinatari.....	10
3.3 Struttura del Modello .....	11
3.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello.....	12
3.5 Elementi del Modello.....	12
4. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	15
4.1 Requisiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....	15

**Termini e definizioni**

**AU:** Amministratore Unico

**CCNL:** Contratti Collettivi Nazionali di lavoro e i Contratti Integrativi Aziendali

**Codice Etico di Comportamento:** documento ufficiale delle Società che contiene l'insieme dei principi etici di riferimento, dei diritti, doveri e delle responsabilità nei confronti dei portatori di interesse

**Destinatari:** tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione Gestione e controllo

**D.lgs. 231/2001 o Decreto:** D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni

**Dipendenti:** soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e tirocinanti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001

**Fornitori:** soggetti che forniscono alla società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

**L. 190/2012:** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

**Linee Guida:** documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001

**Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo secondo i requisiti del D.lgs. 231/2001

**OdV:** Organismo di Vigilanza, s'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento

**Organi Sociali:** organi societari previsti da Statuto

**Risk assessment:** metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

**Sistema di controllo interno:** insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi.

**Sistema Disciplinare:** documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

**Stakeholders o portatori di interesse:** soggetti portatori di interesse nei confronti della Società, siano essi interni od esterni alla sfera aziendale

**Whistleblowing:** è l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower è colui che segnala questo rischio.

## 1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "Modello"), adottato da Secoval Srl (di seguito anche "Società").

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ha lo scopo di costruire un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001.

L'ambito di applicazione del Modello è costituito da tutti i processi aziendali della Società.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Modello è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I contenuti del Modello sono coordinati con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) adottato dalla Società ai sensi dell'art.1 della Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Secoval S.r.l., società a partecipazione pubblica viene costituita nel 2003 per volontà della Comunità Montana di Valle Sabbia e dagli Enti locali territoriali.

La Società è a totale capitale pubblico e in relazione all'oggetto sociale e alla natura della Società, possono essere soci esclusivamente enti pubblici locali con sede od operanti nella provincia di Brescia o in province limitrofe.

Le Amministrazioni Pubbliche socie sono la Comunità Montana di Valle Sabbia (socio di maggioranza) e i Comuni di Agnosine, Anfo, Bagolino, Barghe, Bione, Botticino, Calvagese della Riviera, Capovalle, Castenedolo, Casto, Gavardo, Idro, Lavenone, Mazzano, Mura, Muscoline, Nuvolento, Nuvolera, Odolo, Pitone, Pertica Alta, Pertica Bassa, Preseglie, Prevalle, Provaglio ValSabbia, Rezzato, Roè Volciano Sabbio Chiese, Serle, Treviso Bresciano, Vallio Terme, Vestone, Villanuova sul Clisi, Vobarno, Manerba del Garda, Castelcovati, Salò, cui si aggiungono Unione dei Comuni della Valtenesi, Comunità Montana del Sebino Bresciano, Consorzio Comuni Bacino Imbrifero Montano di Valle Camonica.

Secoval, come definito dallo Statuto, ha per oggetto la produzione di beni o di servizi strumentali all'attività degli enti locali soci, di servizi di interesse generale, di servizi di interesse economico generale, nonché lo svolgimento, nei casi consentiti dalla legge di funzioni amministrative esternalizzate di competenza degli enti locali soci.

I rapporti tra la Società e gli enti concedenti sono regolamentati da appositi contratti di servizio, redatti ai sensi della normativa vigente.

Secoval S.r.l. è un punto di riferimento per i servizi comunali e sovracomunali della Comunità Montana di Valle Sabbia e dei Comuni soci.

I principali servizi erogati ai Comuni/Enti soci sono i seguenti:

- **Servizi informatici** (assistenza hardware e software, realizzazione e gestione dei siti internet Comunali, gestione server Comunali e virtualizzazioni)
- **Servizio cartografia e SIT:** costituzione del database topografico e del Sistema Informativo Territoriale dei Comuni con successiva gestione e aggiornamento degli stessi
- **Servizio catasto:** rilascio visure catastali, aggiornamento Carta Unica catastale e mappe catastali
- **Servizi amministrativi, fiscali e tributari:** consulenza agli uffici ragioneria per i Comuni, gestione integrata dei tributi (imposta sugli immobili, imposta sui servizi, imposta di pubblicità e pubbliche affissioni, canoni reticolo idrico minore).

## 2. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### 2.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il Decreto Legislativo 231/2001 *“disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* entrato in vigore il 04 luglio 2001 ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale autonoma delle persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

La responsabilità penale a carico delle persone giuridiche o enti, si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

Gli enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

- a) una persona fisica che rivesta **funzioni apicali** (rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- b) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente (cosiddetti **soggetti subordinati**).

La responsabilità dell'ente è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Inoltre, detta responsabilità, viene esclusa nell'ipotesi in cui il soggetto agente, persona fisica, abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso alla finalizzazione del reato, affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire all'ente un'utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte dell'ente, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Il D.lgs. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità della persona giuridica a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, o da un soggetto sottoposto alla direzione/vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale**, l'imputabilità alla Società è presunta. La società dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata**, l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'autorità giudiziaria (Pubblico Ministero). La società sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è comunque esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

## P A R T E G E N E R A L E

Il Modello organizzativo deve rispondere, per espressa prescrizione legislativa (art. 6 D.lgs. 231/2001) alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### 2.2 I reati presupposto e le sanzioni

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione ai soli reati contro la pubblica amministrazione e successivamente è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali.

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi dei cosiddetti reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. 231/2001.

In particolare le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Fattispecie di reato	Riferimento normativo
Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Truffa)	Art.24
Reati informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24 bis
Reati di criminalità organizzata	Art. 24 ter
Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Corruzione)	Art. 25
Reati contro la fede pubblica (falso nummario)	Art. 25 bis
Reati contro l'industria ed il commercio	Art. 25 bis.1
Reati societari	Art. 25 ter
Reati con finalità di terrorismo	Art. 25 quater
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater 1
Reati contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies
Reati di abuso di mercato	Art. 25 sexies
Reati di lesioni colpose e omicidio colposo commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio	Art. 25 octies
Reati in materia di diritto d'autore	Art. 25 novies
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria	Art. 25 decies
Reati ambientali	Art. 25 undecies
Reati di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare	Art. 25 duodecies
Reati Transnazionali	L. 146/2006
Razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies

L'elenco dettagliato dei reati e delle sanzioni è allegato al Modello (**Allegato 1**).

Il decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti da responsabilità amministrativa dipendente da reato:

- **sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.lgs. 231/2001):** la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- **sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.lgs. 231/2001):**
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.lgs. 231/2001);**
- **pubblicazione della sentenza (art. 18 D.lgs. 231/2001).**

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.

### 2.3 Linee Guida Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art.6 D.lgs. 231/2001 terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Le Linee Guida esplicitano le fasi in cui l'ente dovrebbe articolare un efficace sistema di prevenzione dei rischi di commissione degli illeciti previsti dal Decreto. Le fasi sono le seguenti:

1. **Identificazione dei rischi potenziali:** l'individuazione delle aree di rischio, settore o processo aziendale nelle quali sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto, mediante:
  - *l'inventariazione degli ambiti aziendali di attività* (Mappa delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti);
  - *l'analisi dei rischi potenziali* (mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio).
2. **Progettazione del sistema di controllo** (cd. "**protocolli**" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente): la predisposizione di un idoneo sistema di controllo, atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli, mediante la
  - *Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi* (descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato e degli adeguamenti eventualmente necessari).

Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate nel Modello sono:

- Codice Etico o di comportamento;



- sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- sistema autorizzativo con definizione dei poteri di autorizzazione e di firma;
- procedure operative (manuali o informatiche);
- comunicazione del personale e sua formazione;
- sistema di monitoraggio e reporting.

I principi di controllo che l'ente deve rispettare nella costruzione dell'intera architettura del sistema, sono:

- "ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua";
- "nessuno può gestire in autonomia un intero processo".
- "i controlli devono essere documentati".

3. **Individuazione di un Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

4. **Sistema Disciplinare**, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel marzo 2014.

### **3. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA SECOVAL SRL**

#### **3.1 Finalità del Modello**

Con l'adozione del Modello, Secoval Srl si pone l'obiettivo di dotarsi di un sistema di controllo interno che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001.

In particolare il Modello si propone le finalità di:

- promozione e valorizzazione in misura ancora maggiore di una cultura etica all'interno della Società, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- sottolineare che tali forme di comportamento illecito sono sistematicamente condannate dalla Società, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre i principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituire l'OdV (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

#### **3.2 Destinatari**

Il Modello applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Secoval Srl, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività considerate "a rischio reato" (di seguito i "Destinatari" del Modello).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con la Società.

La Società inoltre assicura il rispetto del Codice Etico e delle disposizioni del Modello, per le parti loro applicabili, ai soggetti terzi (consulenti, appaltatori, fornitori, cooperative di lavoro, etc.) tramite specifici obblighi contrattuali che ne impongono il rispetto e la facoltà per Secoval Srl a risolvere il contratto qualora siano violate (clausole contrattuali).

La Società vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

Secoval Srl s'impegna a diffondere, nella propria organizzazione e all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

### 3.3 Struttura del Modello

Il Modello di Organizzazione gestione e controllo si compone di più documenti.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- il dettato normativo con un sintetico esame del Decreto e delle Linee Guida fornite da primarie associazioni di categoria (Confindustria);
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attività di comunicazione ed il coinvolgimento e la formazione del personale sul Modello.

Nella **Parte Speciale** sono riportati:

- elenco delle fattispecie di reato;
- regole di comportamento;
- i processi e attività a rischio;
- procedure, policy e regolamenti a presidio dei processi a rischio.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per sezioni e ciascuna sezione corrisponde a una categoria di reato tra quelle previste dal D.lgs. 231/2001. Le sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per il tipo di attività posta in essere da Secoval Srl.

Gli **Allegati** al Modello sono:

- **Allegato n. 1:** Elenco Reati D.lgs. n.231/2001
- **Allegato n. 2:** Codice Etico
- **Allegato n.3:** Sistema Disciplinare
- **Allegato n. 4:** Mappatura dei Processi e Attività Sensibili – Risk Assessment
- **Allegato n. 5** Sistema di governance

### **3.4 Approvazione, modifica e attuazione del Modello**

L'Amministratore Unico ha il compito di approvare il Modello in fase di sua prima emissione e successivamente per gli aggiornamenti o integrazioni che si renderanno necessari, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, in seguito a:

- aggiornamenti normativi, ad esempio modifiche o integrazioni del D.lgs. 231/01;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni, ecc.).

Le proposte di integrazione o modifica delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate anche all'OdV a valle della loro approvazione. L'approvazione delle procedure aziendali è a cura della Direzione.

### **3.5 Elementi del Modello**

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

- Codice Etico di Comportamento;
- Struttura organizzativa;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Attori del controllo (governance);
- Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
- Sistema Disciplinare;
- Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

#### ***Codice Etico***

Il Codice Etico di Comportamento descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).

Secoval in fase di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha adottato il proprio Codice Etico di Comportamento cui si fa rimando e rinvio. Il Codice Etico di Comportamento costituisce altresì parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e controllo, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire sia i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 che dalla Legge 190/2012.

#### ***Struttura organizzativa***

La struttura organizzativa di Secoval è formalizzata nell'organigramma aziendale dal quale s'individuano i ruoli di ciascuna funzione aziendale (si veda Allegato 5\_Sistema di governance).

Tale documento è richiamato nel presente Modello, al fine della rappresentazione della struttura organizzativa adottata da Secoval Srl.

#### ***Poteri autorizzativi e di firma***

Il sistema autorizzativo ed i poteri di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese (si veda Allegato 5\_Sistema di governance).

#### ***Gli attori del controllo***

Il sistema di governance aziendale prevede la presenza di:

- Assemblea dei soci;
- Amministratore Unico;

- Sindaco Unico;
- Comitato di indirizzo e di controllo;
- Procuratore.

Con l'approvazione del Modello Organizzativo la società provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01.

### ***Mappatura processi e attività sensibili***

La mappatura dei processi e delle attività sensibili o risk assessment (Allegato n.4) costituisce il presupposto del Modello adottato da Secoval Srl.

Nel documento redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati e dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo la Società ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment e definito un framework di controlli.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- regolamentazione;
- tracciabilità;
- organizzazione;
- segregazione delle funzioni;
- poteri autorizzativi e di firma;
- monitoraggio e reporting.

Nel framework sono analizzate anche le attività di monitoraggio e reporting ed evidenziati i diversi livelli di controlli (controllo di I, II, III livello).

L'attività di aggiornamento della Mappatura è responsabilità dell'Amministratore Unico. L'OdV ha il compito di verificarne l'adeguatezza e proporre eventuali integrazioni e aggiornamenti.

I risultati delle attività di verifica condotte dall'OdV saranno oggetto di specifica comunicazione da parte dell'OdV all'Amministratore Unico con periodicità annuale.

### ***Sistema Disciplinare***

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi.

Per quanto riguarda il Sistema Disciplinare di Secoval si fa rimando al Sistema Disciplinare adottato dalla società che assume valenza sia ai fini del D.lgs. 231/01 che della Legge 190/2012.

Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori e Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti della Società.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

I destinatari del Sistema Disciplinare sono i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori con modalità differenti.

### ***Attività di formazione e informazione***

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la società promuove le attività di comunicazione, formazione e informazione del Modello.

Il Direttore Generale in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, promuove la realizzazione di un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario, con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

### **Comunicazione**

Il Modello è comunicato al Sindaco Unico e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata.

Ai dipendenti della Società il Modello è comunicato mediante:

- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per le funzioni apicali);
- informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione nella bacheca aziendale della Parte Generale del Modello, del Codice Etico e del Sistema Disciplinare;
- pubblicazione di parte della documentazione sui server e intranet della Società;
- consegna a nuovi assunti di un estratto della documentazione da allegare al "set informativo" usualmente fornito al dipendente;
- e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Secoval promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante:

- pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico di Comportamento e della Parte Generale del Modello;
- informativa ai terzi (Comuni soci, clienti, fornitori, consulenti, etc.).

### **Formazione**

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto Legislativo 231/01, ai contenuti e alle finalità del Modello di Organizzazione gestione e controllo e dei compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione di Secoval deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida Confindustria, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.

#### **4. ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### **4.1 Requisiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

Il D.lgs.231/2001, in base a quanto disposto dall'articolo 6, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Secoval in attuazione del disposto normativo al fine di completare il proprio Modello di organizzazione e controllo provvede alla nomina di predetto Organismo di controllo.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato mediante uno specifico Regolamento adottato dallo stesso una volta costituito.

A seguito sono disciplinati i requisiti, i compiti e i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

##### **Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al decreto e alle Linee Guida di Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi.
- **indipendenza:** la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale. All'OdV non devono essere attribuiti compiti operativi che potrebbero ripercuotersi su aspetti strategici, operativi e finanziari della Società.
- **professionalità:** il requisito della professionalità si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'OdV. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, tecniche di revisione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva, consulenziale di analisi dei sistemi di controllo.
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.
- **onorabilità:** i componenti dell'organismo di vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

##### **Cause di ineleggibilità e incompatibilità**

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal Decreto.

Il componente dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di nomina di un membro dell'OdV, in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna l'Amministratore Unico nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, sentito il Sindaco, la sospensione dei poteri del membro dell'Organismo di Vigilanza.

**Nomina composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dall'Amministratore Unico, nel caso di Secoval Srl, l'OdV è un organo monocratico.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata al soggetto nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva l'Amministratore Unico provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

La durata dell'incarico viene definita con provvedimento dell'Amministratore Unico. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (prorogatio imperii).

**Revoca dell'incarico**

La revoca dell'incarico dell'OdV compete esclusivamente all'Amministratore Unico sentito il parere del Sindaco Unico.

L'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'Amministratore Unico, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

**Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza, vigila sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello.

I compiti affidati all'OdV sono:

- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
- curare l'aggiornamento del Modello:
  - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'Amministratore Unico l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello).
- promuovere la comunicazione informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
  - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello presso tutti i destinatari;
- riscontrare con l'opportuna tempestività, le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dall'Amministratore Unico, qualora connesse o collegate al Modello;
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.



**Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale**

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità all'Amministratore Unico.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dall'Amministratore Unico al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti l'attuazione del Modello.

**Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- a) *ad evento*;
- b) *periodici*;
- c) *segnalazioni*.

I **flussi ad evento** si generano al verificarsi di un determinato evento di cui si ritiene venga informato l'OdV.

I **flussi informativi periodici** definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo. L'informativa periodica deve presentare requisiti di rilevanza, qualità ed articolazione ed è quindi opportuno che la modalità di realizzazione del flusso informativo sia prevista da una procedura aziendale.

I flussi informativi sono citati nell'Allegato risk assessment (Allegato 4).

Le **segnalazioni** possono provenire da parte di qualsiasi dipendente dell'azienda che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello (whistleblowing).

La Società al fine di garantire una gestione responsabile delle segnalazioni e in linea con le prescrizioni previste dalla Legge 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (cd "whistleblowing") e in conformità con le previsioni dell'art 6 del D.Lgs 231/01, *comma 2-bis*, così come modificato dalla suddetta legge:

- istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti apicali ed ai sottoposti, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato;
- applicherà le sanzioni di cui al Sistema Disciplinare nei confronti di coloro che violeranno le misure di tutela del segnalante e di coloro che effettuino, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si riveleranno infondate.

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico di Organismo di Vigilanza. Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. 196/2003 e s.s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).